

Zijn vreemde eendjes ongelukkig?

*Gendersegregatie in de arbeidsmarkt en
het geluk van mannen en vrouwen in
uitzonderingsposities*



Afstudeerscriptie Master Arbeid, Organisatie en Management
Faculteit der Sociale Wetenschappen
Erasmus Universiteit Rotterdam

Student: Ir. S.A. van den Bergh
Studienr: 326385sb
Begeleiders: Prof. Dr. K.G. Tijdens
Prof. Dr. R. Veenhoven
Datum: 18 mei 2011

Where not the person's own character but the traditions or customs of other people are the rule of conduct, there is wanting one of the principal ingredients of human happiness, and quite the chief ingredient of individual and social progress.

John Stuart Mill

Summary

Most countries have a highly segregated labour market based on gender. The majority of occupations and workplaces are dominated by either men or women, such that in many work environments a minority of employees of one gender work amidst a majority of the other gender. The gender ratio in either occupation, industry and work group gives rise to specific social dynamics that can have an impact on individual happiness of the employees. The central question in this research is *whether men and women who are members of the gender minority in either their occupation, industry or work group are less happy compared to other men and women*. Previous research has often confounded these three dimensions, leading to diffuse and even conflicting results.

Happiness has been defined as satisfaction with life-as-a-whole, and is supposed to depend on whether or not an individual is placed in a minority position in one of the three dimensions of segregation. This relationship depends on gender. Based on theoretical considerations it is predicted that men who work in a female occupation are happier, while women who work in male occupations are as happy as other women. Working in an industry dominated by men makes women less happy; alternatively, men who work in a female industry are happier than other men. Lastly, members of a male minority in a work group are happier than other men, while members of a female minority in a work group are less happy than other women.

The theoretical predictions have been tested using empirical data, which has been drawn from the Dutch WageIndicator dataset. The dataset after selection (26,541 respondents, 63% men and 37% women) is a reasonable representation of the Dutch labour force. The dependent variable *happiness* was measured by asking the respondent to evaluate his or her happiness with life-as-a-whole on a scale from 1 to 10. The variable regarding the position in an occupation or industry was measured by determining the percentage of respondents of each gender in each occupation (ISCO0804) and industry (NACE2001); an occupation or industry is regarded as gendered when the percentage of men or women exceeds 85%. When a respondent belongs to the minority he or she is considered deviant. Regarding the work group, the measurement is based on a single item in the questionnaire, asking the respondents whether the majority of his/her colleagues are male.

ANOVA-analysis shows that women in male occupations are not less happy than other women; men in female occupations are also similarly happy as other men. Neither men nor women are happier or less happy when they work in an industry that is stereotyped as belonging to the other gender. Women who work in a group with mostly men are significantly less happy than other women; they rate their happiness on average with 7.25 on the 10 points happiness scale compared to 7.34 for other women. Men who work in a group with mostly women are not happier or less happy than other men. In conclusion, empirical evidence has been found for only a part of the theoretical predictions.

Regression analysis confirms that being the minority in the work group has a small but significant negative impact on the happiness of women. Controlling for relevant socio-demographic variables, salary, and socio-economic status increases the negative impact of this factor.

The conclusion of this research is that being an exception in the workplace in a gender-segregated labour market does not have a large impact on individual happiness. Only women who work in a male-dominated work group are slightly less happy compared to women for whom this is not the case. The effect of this factor is weak: a maximum of 2.2% variance in happiness score can be explained by the model. Additionally, it is concluded that separating the three dimensions of segregation is necessary.

Voorwoord

Ik ben van de tijd van de overheids campagnes “Een slimme meid is op haar toekomst voorbereid” en “Kies Exact”. En dat heb ik gedaan: aan de TU in Delft gaan studeren – en een geweldig leuke tijd gehad!

Na mijn afstuderen ging ik werken in een mannenbolwerk bij uitstek: de oliewinning. En ook nog in een erg conservatief land: Syrië. Ik was voorbereid op de verbaasde reacties die ik kreeg: *een vrouw hoort toch thuis te blijven, kinderen te krijgen en voor hen te zorgen, en niet om drie uur 's nachts in een met olie besmeurde overall op een boortoren midden in de woestijn te staan en de baas te spelen?* Maar het ging niet verder dan verbaasde blikken en wat nieuwsgierige vragen, waarna iedereen¹ z'n schouders ophaalde en aan het werk ging.

Het was mijn beurt om verbaasd te kijken toen ik niet minder, maar meer negatieve reacties tegenkwam toen ik weer terug was in het progressieve Nederland. Ook hier werkte ik in de olie- en gasindustrie, dit keer in de offshore engineering. *Vrouwen die werken, het is allemaal prima hoor maar een vrouwelijke ingenieur da's toch wel een beetje gek. Niet dat er iets op tegen is hoor, maar eigenlijk is het toch tegen haar natuur. Toch? En ze doet alles vast héél anders...* Maar mijn directe chef reageerde juist heel enthousiast toen ik aangaf wel een plekje te willen opschuiven binnen het team naar een vrijgekomen positie –*ik zou vast héél anders invulling gaan geven aan die functie, ik was immers een vrouw!* Dat ik binnen het team de enige was met een universitair diploma en ook nog de meeste offshore-ervaring had waren factoren die er blijkbaar minder toe deden.

Deze voortdurende focus op ‘*héél anders*’ deed mij, veel sterker dan tijdens de jaren in Syrië, voelen dat ik een vreemde eend in de bijt was. Het riep wel de interesse bij me op: wat is dat voor dynamiek, welke processen worden in gang gezet als een cultuur van een sekse opeens verstoord wordt door leden van de andere? Op de platformen geldt het als een gegeven dat de sfeer is veranderd sinds er ook vrouwen werken. Tegelijk begon ik me af te vragen: hoe gaat het eigenlijk met ‘ons’, de vrouwen die in de jaren negentig kozen voor een mannenstudie en daarna voor een mannenberoep? Zijn we er gelukkig van geworden?

Het korte antwoord op die laatste vraag is ‘Mwah, neuh. Maar ook niet echt ongelukkig’. Het lange antwoord beslaat de volgende 60 pagina's.

Dit onderzoek is een zeer boeiende –en niet altijd even doelgerichte- zwerftocht geweest die mij voerde van John Stuart Mill en Esping-Andersen langs Venus naar Lisa Appignanesi, Marike Stellinga, Ina Brouwer, Susan Pinker, Simone de Beauvoir, Margaret Mead en via Mars naar Voltaire en Pierre Bourdieu. Ik heb er veel van geleerd, waarvan het belangrijkste: mijn moeder had gelijk.

Ik bedank allereerst Kea en Ruut en, al was ze er maar even bij, Stephanie voor hun hulp en begeleiding. Het samenwerken in het scriptiegroepje was heel leuk en motiverend: dank je wel Joyce, Luc en Lisette. Ik bedank Robert en Angelique voor de lange, lange pauzes met veel koffie en verhalen, Zoë voor alle wijsheid uit Glasgow en tot slot de Hagedisjes voor hun geduld met de eeuwige student.

Delft, 18 mei 2011

¹ Bijna iedereen. Een paar Syrische operators weigerden principieel om voor één van de vrouwelijke supervisors te werken. Zij werden in andere teams geplaatst.

Samenvatting

De vraag

De arbeidsmarkt in Nederland is sterk gesegregeerd naar gender. Sinds een aantal decennia probeert de overheid dit te veranderen, met name door vrouwen te stimuleren voor beroepen te kiezen die traditioneel als mannenberoepen worden gezien. Dit brengt met zich mee dat deze vrouwen –en mannen die zonder campagnes van de overheid voor vrouwenberoepen kiezen- werken in een omgeving die door leden van de andere sekse wordt gedomineerd. Zij nemen een uitzonderingspositie in binnen zowel hun beroep als in de industrie waarin zij werken, alsmede in hun directe werkgroep. Elk van deze drie dimensies van segregatie geeft aanleiding tot een andere sociale dynamiek waarbinnen deze ‘deviante werknemers’ hun werkzaamheden uitvoeren, hetgeen van invloed kan zijn op hoe gelukkig deze werknemers zijn. De vraag die in dit onderzoek centraal staat is daarom: *“Zijn werknemers die in de gesegregeerde arbeidsmarkt vanwege hun gender in een uitzonderingspositie verkeren binnen hun beroep, industrie of werkgroep minder gelukkig?”* Eerder onderzoek maakt niet goed onderscheid tussen deze verschillende dimensies, en heeft bovendien vaak werktevredenheid en niet geluk als onderwerp.

Concepten

Geluk wordt in dit onderzoek gedefinieerd als tevredenheid met het leven in het algemeen. Er wordt verondersteld dat het verkeren in een uitzonderingspositie –deviantie- van invloed is op het geluk van de individuele werknemer. Als onafhankelijke variabelen worden drie dimensies van segregatie in de arbeidsmarkt en het qua gender afwijken van wat gewoon is beschouwd: beroepsdeviantie, industriedeviantie en werkgroepsdeviantie. De verbanden zijn verschillend voor mannen en vrouwen.

Hypothesen

De theoretisch afgeleide antwoorden op de vraag in dit onderzoek zijn dat het werken in het ‘verkeerde beroep’ voor vrouwen niet leidt tot minder geluk, terwijl dit voor mannen wel zo is. Werken in een industrie die wordt gedomineerd door de andere sekse leidt volgens de theorie tot minder geluk voor vrouwen en meer geluk voor mannen. Ten slotte is op basis van theorie verondersteld dat getalsmatig in de minderheid zijn op de werkgroep voor vrouwen leidt tot minder geluk, voor mannen juist tot meer. Er is dus sprake van interactie-effecten met gender; wordt geen verschil in geluk tussen mannen en vrouwen verondersteld.

Onderzoek

De hierboven genoemde veronderstellingen zijn getoetst aan de hand van empirische gegevens die zijn ontleend aan de dataset van de Nederlandse loonwijzer. Het aantal geschikte cases in deze dataset is 26.541 (63% mannen en 37% vrouwen). Deze uiteindelijke dataset is op een aantal kenmerken vergeleken met data van het CBS met betrekking tot de beroepsbevolking en blijkt deze redelijk goed te representeren. Van elke respondent is vastgesteld of hij of zij *beroepsdeviant* is, ofwel werkt in een beroep (ISCO0804) waarin 80% van de werknemers van het andere geslacht is, of hij of zij *industriedeviant* is, gedefinieerd als werken in een industrie (NACE2001) waarin 80% van de werknemers van het andere geslacht is, en of hij of zij *werkgroepsdeviant* is. Dit laatste is gemeten door middel van het antwoord van de respondent op de vraag of het merendeel van de collega’s die hetzelfde werk doen mannen zijn.

Resultaten

ANOVA-analyse bevestigt de veronderstelling dat er geen verschil is tussen mannen en vrouwen in hoe tevreden zij zijn met hun leven in het algemeen. Eveneens wordt aangetoond dat beroepsdeviante vrouwen niet minder gelukkig zijn dan andere vrouwen. Hetzelfde geldt voor mannen. Voor mannen die werken in een vrouwenindustrie en vrouwen die werken in een mannenindustrie is geen verschil aangetoond tussen hen en hun seksegenoten. Vrouwen die op hun werkgroep getalsmatig in de minderheid zijn, zijn significant minder gelukkig dan andere vrouwen; zij geven hun eigen geluk gemiddeld respectievelijk 7,25 en 7,34 op de geluksschaal die loopt van 1 tot 10. Voor mannen is in dit geval geen verschil gevonden. Alleen op deze laatste dimensie is een significant interactie-effect waargenomen. Hiermee is slechts voor een deel van de theoretisch voorspelde verschillen empirisch bewijs gevonden.

Door middel van het opstellen van regressievergelijkingen is onderzocht of het deviant zijn op de gedefinieerde dimensies beroep, industrie en werkgroep een voorspellende werking heeft voor het geluk van een individu. In deze regressievergelijkingen zijn een aantal relevante controlevariabelen opgenomen. Deze analyse bevestigt

het resultaat van de ANOVA-analyse: alleen werkgroepsdeviantie is een factor van belang, en alleen voor vrouwen. Werken in een groep die wordt gedomineerd door mannen betekent voor hen gemiddeld een 0,1 punt lagere score op geluk. Controleren voor salaris en beroepsstatus vergroot de negatieve impact van deze factor in het model.

Conclusies

Werknemers die vanwege hun gender een uitzondering vormen in de sterk naar gender gesegregeerde arbeidsmarkt in Nederland zijn niet of nauwelijks minder gelukkig. Alleen vrouwen die werken in een door mannen gedomineerde werkgroep zijn iets minder gelukkig dan hun seksegenotes.

Deze resultaten bevestigen bestaand onderzoek waarin de aandacht wordt gevestigd op de sociale dynamiek binnen groepen waarin een kleine minderheid samenwerkt met een grote meerderheid van de andere sekse. Deze dynamiek blijkt niet sekseneutraal te zijn. Het effect van deze factor is echter gering: het regressiemodel inclusief controlevariabelen verklaart maximaal 2,2% van de variantie in geluk voor mannen, en maximaal 1% van de variantie in geluk voor vrouwen. Dit is in lijn met voorgaand onderzoek.

Een ander belangrijk theoretisch inzicht dat dit onderzoek oplevert is de wetenschap dat het van belang is onderscheid aan te brengen in de verschillende dimensies van segregatie.

Inhoudsopgave

1	Inleiding.....	3
1.1	Het doorbreken van de gendersegregatie in de arbeidsmarkt	3
1.2	Zijn werknemers die van het patroon afwijken (on)gelukkig?	4
1.3	Relevantie van dit onderzoek	5
2	Concepten en model	7
2.1	Gendersegregatie in de arbeidsmarkt	7
2.2	Deviantie.....	10
2.3	Geluk.....	13
2.4	Deviantie en geluk	15
2.5	Theorie en model.....	17
2.6	Bestaand onderzoek	23
2.7	Hypotheses	25
3	Operationalisering en beschrijvende statistiek.....	26
3.1	De dataset.....	26
3.2	Afhankelijke variabele	27
3.3	Onafhankelijke variabelen	28
3.4	Selectie van de cases	32
3.5	Analysemethode	34
4	Analyse en resultaten.....	35
4.1	Beschrijving.....	35
4.2	Het toetsen van de hypotheses.....	42
4.3	Interacties.....	44
4.4	Correlaties tussen de onafhankelijke variabelen, controle collineariteit	45
4.5	Regressievergelijkingen: Model 1.....	46
4.6	Regressievergelijkingen: Model 2.....	47
4.7	Regressievergelijkingen: Model 3.....	50
4.8	Robuustheid van de resultaten	52
5	Conclusies.....	53
5.1	De hypotheses	53
5.2	De onderzoeksvragen	54
5.3	De probleemstelling	54
5.4	De theorie	55
5.5	De praktijk	55
6	Discussie.....	57
6.1	Beperkingen van dit onderzoek.....	57
6.2	Aanbevelingen voor verder onderzoek	59
	Literatuur	60

Bijlagen

- A Beroepen
- B Industrieën
- C Geluk in beroepen met deviante mannen en vrouwen
- D Bivariate correlaties
- E Regressiemodellen
- F Robuustheidsanalyse

1 Inleiding

1.1 Het doorbreken van de gendersegregatie in de arbeidsmarkt

De arbeidsmarkt in Nederland is, net als in de meeste andere Westerse landen, sterk gender-gesegregeerd. Er bestaan beroepen waar nauwelijks mannen werken, terwijl in andere beroepen mannen getalsmatig dominant zijn. Ondanks het feit dat in de afgelopen decennia er wereldwijd grote veranderingen zijn opgetreden op de arbeidsmarkt blijft segregatie wijdverspreid en constant: “[...] occupational segregation by sex is extensive in all countries: in industrialized capitalist countries; former communist countries; and developing countries¹. Occupational segregation by sex has probably always been very high” (Anker, 1998:3). Veranderingen gaan slechts heel langzaam: “for example, 58 percent of men or women would need to change jobs in order for there to be equal numbers across occupations – down from 68 percent in 1970” (Scott, 2007: 157). In Nederland daalt deze segregatie-index² al jaren nauwelijks; voor het jaar 2009 bedraagt hij 34 (Merens, 2011).

Segregatie naar gender in de arbeidsmarkt is echter om verschillende redenen ongewenst. Ten eerste worden mannen en vrouwen die in een beroep zouden willen werken dat gedomineerd wordt door de andere sekse, maar zich door de hiermee samenhangende sociale druk hiervan af laten houden, gehinderd in hun persoonlijke en professionele ontwikkeling (Wolfram, 2009). De manier waarop werk is verdeeld in vrouwen- en mannenwerk heeft een sterke invloed op de wijze waarop mannen vrouwen zien en hoe zij zichzelf zien. Gender stereotypes worden bevestigd, wat weer de lagere status van vrouwen in stand houdt (Anker, 1998:8). Ook beïnvloedt het verdelen van mannen en vrouwen over andere delen in de arbeidsmarkt de opvoeding en opleiding van toekomstige generaties op een negatieve manier. Vanuit economisch perspectief kan hieraan worden toegevoegd dat arbeidsmarktsegregatie een nadelige invloed heeft op het efficiënt functioneren van de arbeidsmarkt: het is een belangrijke factor van rigiditeit op de arbeidsmarkt. Vanwege de gendersegregatie blijft een groot deel van het vrouwelijke talent onbenut, iets dat, zeker nu vrouwen gemiddeld hoger zijn opgeleid dan mannen, als kapitaalvernietiging kan worden beschouwd (Timberlake 2005). Zij schrijft dat “[...] untold benefits and rewards may be generated once workplaces are democratized and equalized so that women, as well as men, may make full use of their skills and abilities and contribute equally to the growth and development of private companies and public sector organizations.” (Timberlake 2005: 43). Tot slot is arbeidsmarktsegregatie één van de belangrijkste oorzaken van de status- en loonverschillen tussen mannen en vrouwen (Anker, 1998): “occupational segregation is a prime factor contributing to women’s poverty and low earnings” (Ericksen, 2009: 68), omdat vrouwen relatief vaak werken in lager betaalde banen met minder carrièreperspectieven (CBS, 2010: 38; Ericksen, 2009: 68). “Vrouwenwerk betaalt slecht”, kopte ook Intermediair kort geleden nog (Boland, 2010). Dit leidt tot de conclusie dat “[a] society that endorses gender equity needs to address gender imbalances and the inequities in opportunities and earnings across all levels of occupations” (Ericksen, 2009: 69).

Overheden proberen sinds een aantal decennia de mate van gendersegregatie op de arbeidsmarkt te verminderen (Ericksen, 2009: 70). De Nederlandse overheid doet dit vooral door meisjes en vrouwen te stimuleren om voor de studierichtingen en beroepen te kiezen waarin zij getalsmatig ondervertegenwoordigd zijn. Met dit doel werden overheids campagnes als ‘Een slimme meid is op haar toekomst voorbereid’ (van 1990 tot 1993) ‘Kies exact’ (van 1987 tot 1989) en ‘Vrouwen gezocht voor “mannenwerk”’ (1989) gestart. De voornaamste gedachte achter deze campagnes was dat vrouwen die een mannenberoep kiezen een betere positie op de arbeidsmarkt hebben: “De meest pregnante boodschap in de genoemde overheids campagnes is dat doorbreking van de segregatie vooral de werkgelegenheidsperspectieven van vrouwen verbetert” (Tijdens, 1990: 16). Er zijn overigens nauwelijks inspanningen geweest om jongens en mannen meer te interesseren voor een loopbaan in vrouwelijke sectoren als de zorg of het onderwijs (Merens, 2010: 38)³.

¹ Wel bestaan er grote internationale verschillen: “It may [...] surprise many readers (especially Western readers) that [Western] countries tend to have rather average levels of occupational segregation by sex for the world. They are definitely not among the lowest in the world. The fact is that [Western] countries have very segmented labour markets based on sex, and this segmentation continues to exist in the face of high levels of female education, low male-female differentials in the number of years of schooling completed, high levels of female employment, high income levels, low fertility rates, and increasing popularity of feminist ideas of gender equity with women’s participation in economic, political and social life” (Anker, 1998: 183).

² De segregatie-index is het percentage mannen en vrouwen dat van beroep zou moeten veranderen om een gelijkwaardige verdeling te verkrijgen.

³ Behalve in het overheidsbeleid is ook in de wetenschap meer aandacht uitgegaan naar vrouwen dan naar mannen.

Evaluaties in zowel Nederland als het buitenland laten een wisselend beeld zien van het succes van deze campagnes. Verschillende auteurs plaatsen kritische kanttekeningen bij de effecten van de campagnes uit de jaren '90. De segregatie op de arbeidsmarkt is niet verdwenen (England, 2010), er zijn zelfs aanwijzingen dat deze groter wordt (Merens, 2010: 89). Ook kan betwijfeld worden of de arbeidsomstandigheden voor vrouwen in mannenberoepen wel zo goed zijn gebleken. Tijdens (1990: 22) stelt onomwonden dat *“niet-traditionele beroepskeuzes van vrouwen leiden [...] niet tot een verbetering van haar arbeidsmarktpositie, maar juist tot een verslechtering”*. Plicht en Schreyer (2002) focussen op vrouwelijke ingenieurs en informatici en komen tot een soortgelijke conclusie: deze vrouwen zijn relatief vaak werkeloos en hebben weliswaar vaker een vast contract dan andere vrouwen, maar minder vaak dan hun mannelijke vakgenoten. Op z'n best is het beeld dus verdeeld, en de verwachting dat de keuze van meer vrouwen voor niet-traditionele beroepen voor iedereen positieve uitkomsten zou brengen is ongegrond gebleken.

In de bovenstaande kritiek op de campagnes wordt met name aandacht besteed aan objectieve indicatoren van succes op de arbeidsmarkt. Een vraag die echter nog niet is beantwoord is of vrouwen die voor een mannenberoep hebben gekozen uiteindelijk gelukkig zijn geworden van deze keuze. Heeft het ze opgeleverd wat ze ervan verwachtten, en zijn deze vrouwen er gelukkig mee? Een vrouw die een mannenberoep kiest, kiest immers niet alleen maar voor de inhoud van dit beroep. Het brengt een grote kans met zich mee dat ze op een werkplek terecht komt waar ze de enige vrouw in het gezelschap van een heleboel mannelijke collega's is, met alle dynamiek die dat met zich meebrengt: het hengstenbal ruw verstoord! Ook werkt ze waarschijnlijk in een industrie die door mannen wordt gedomineerd, met de cultuur die daarmee samenhangt en industriespecifieke afspraken.

Aan de andere kant staan de mannen die werk doen dat algemeen als vrouwenwerk wordt beschouwd. De interesse van mannen om vrouwenwerk te doen heeft in de afgelopen decennia, zonder aanmoediging van de overheid, een lichte stijging laten zien. De ervaringen van deze mannen lijken af te wijken van de ervaringen van de vrouwen die de oversteek hebben gewaagd: mannen die in vrouwenberoepen werken maken opvallend vaak razendsnel carrière. Hier zijn veel voorbeelden van: terwijl de vrouwelijke leerkrachten voor de klas blijven staan, groeien veel mannelijke leerkrachten betrekkelijk snel door naar een leidinggevende functie. Een onevenredig groot percentage van de leidinggevendsten in de verpleging zijn mannen (Williams, 1992). Dit fenomeen is 'de glazen lift'⁴ gedoopt. Met een snelle carrière verkrijgen deze mannen ook snel een hoge status en een hoger salaris, maar: worden zij daar ook gelukkiger van?

1.2 Zijn werknemers die van het patroon afwijken (on)gelukkig?

Specifiek richt dit onderzoek zich op wat 'deviante' werknemers genoemd zal worden: mannen en vrouwen, die een beroep kiezen dat wordt gedomineerd door leden van het andere geslacht⁵. Behalve voor een voor hun gender afwijkend beroep kiezen zij hiermee vaak ook voor een industrie die aan het andere gender 'toebehoort' en werken zij waarschijnlijk in een groep met voornamelijk collega's van het andere gender. Zij bevinden zich hierdoor op verschillende manieren in een uitzonderingspositie, en afwijken van wat gewoon is kan in elk van deze drie dimensies op een andere manier van invloed zijn op het geluk van werknemers. De probleemstelling die hierbij hoort luidt:

Zijn werknemers die in de gesegregerde arbeidsmarkt vanwege hun gender in een uitzonderingspositie verkeren binnen hun beroep, industrie of werkgroep minder gelukkig?

Dit leidt tot de volgende onderzoeksvragen:

- 1) *Is er een verschil in geluk tussen werknemers die wel een uitzondering zijn in hun beroep, industrie of werkgroep vanwege hun gender, en werknemers die dat niet zijn?*
- 2) *Kan dit verschil verklaard worden uit de uitzonderingspositie die deze werknemers innemen binnen het beroep, de industrie danwel de werkgroep, of uit andere factoren?*
- 3) *Veranderen deze verbanden als wordt gespecificeerd naar gender?*

In hoofdstuk 2.7 zullen deze onderzoeksvragen verder worden uitgewerkt tot hypotheses.

⁴ Als contrast met het 'glazen plafond' waar vrouwen op lijken te stuiten op hun weg naar de hoogste managementlagen.

⁵ In hoofdstuk 2.2 zal verder worden ingegaan op de term deviantie.

1.3 Relevantie van dit onderzoek

Antwoord vinden op de bovenstaande vragen is om meerdere redenen van belang. Ten eerste brengt vrijwel ieder individu een groot deel van zijn of haar leven door met ‘werk’, en zoals Warr en Clapperton schrijven in hun boek *‘The Joy of Work?’* (2010: 3): *“We spend an average of 25% of our lives at work, so it’s important to make the best of it”*. Het werk dat een persoon uitoefent en de kenmerken die bij dit werk horen zijn van invloed op zijn of haar levensgeluk (Warr, 2010). Er met de utilitaristen vanuit gaand dat het ultieme doel van de mensheid is het bereiken van het grootste geluk voor het grootste aantal mensen, dient het achterhalen van de factoren die bijdragen aan het geluk van mensen in hun rol als werknemers danwel daar afbreuk aan doen een algemeen belang (Layard, 2005). Zonodig moet het beleid hiervoor worden aangepast: *“In the utilitarian scheme it was precisely the function of the legislator to do that which would make individuals, singly and collectively, happier [...]”* (Himmelfarb, 1974 in Mill [1859], 1985: 31), want *“The business of government is to promote the happiness of society”* (Bentham, [1789] 1996: 74).

Een andere reden waarom het antwoord vinden op de vraag die in dit onderzoek gesteld wordt relevant is, is dat onderzoek vaak uitwijst dat mensen die gelukkig zijn ook langer leven en productiever zijn dan mensen die niet gelukkig zijn. *“Happy people will generally contribute more to an organization than their less happy counterparts. Staff happiness pays!”* (Warr, 2010: 42)^{6,7}. Gelukkige werknemers zijn coöperatiever, vertonen meer initiatief, en stellen minder vaak van hun werkgever (Warr, 2010: 8). Onderzoek heeft tevredenheid van werknemers –zowel met het werk als met het leven in het algemeen- geassocieerd met betere prestaties (Warr, 2007; Warr, 2010), een lager ziekteverzuim (Warr, 2007; Kaiser, 2007), en een lager verloop van personeel (Warr, 2007; Sousa-Poza, 2007; Clark, 2001). Bovendien is aangetoond dat *“in service industries, a direct and positive relationship between employee satisfaction and customer satisfaction exists”* (Sousa-Poza, 2000: 136).

In Nederland heeft de overheid veel campagnes gevoerd om vrouwen over te halen voor niet-traditionele beroepen te kiezen. Voor het evalueren van dit beleid is het interessant te weten waar het nu daadwerkelijk toe heeft geleid. Het beoogde effect was weliswaar het verbeteren van hun arbeidsmarktpositie en niet het verhogen van het geluk van vrouwen, maar, als deze verbetering –die, zoals in het vorige hoofdstuk aangegeven, door verschillende auteurs in twijfel wordt getrokken- als onbedoeld neveneffect het verslechteren van het geluk van vrouwen heeft, rijst de vraag of het wel een verstandige beleidslijn is. Is het ethisch verantwoord vrouwen en meisjes te stimuleren een richting te kiezen waar ze later helemaal niet gelukkig mee zijn? Onderzoek naar vrouwen –maar ook mannen- met een afwijkende beroepskeuze, hun tevredenheid en de achterliggende oorzaken kan aanwijzingen geven voor het formuleren van het juiste beleid.

De theoretische kennis over de samenhang tussen beroepskeuze en geluk is beperkt. Het meeste onderzoek dat in deze richting is verricht betreft bovendien niet geluk, maar tevredenheid met het werk. Deze concepten zijn weliswaar aan elkaar verwant, maar beschrijven zeker niet hetzelfde. Onderzoek dat zich richt op gendersegregatie op de arbeidsmarkt en meer specifiek op de invloed van de verdeling van de genders op het geluk van individuele werknemers is eveneens zeldzaam (Wolfram, 2009) -en levert veelal tegenstrijdige resultaten (Peccei, 2005: 1572). Bovendien is er zeer weinig onderzoek waarin wordt geprobeerd de verschillende omgevingen waarin een individu vanwege gender een uitzondering kan zijn van elkaar te onderscheiden (Goldberg, 2001: 360). Dit is wel nodig: in ieder van deze omgevingen zijn immers andere sociale mechanismen aan het werk. Met name het beroepsniveau en het werkgroepniveau worden zelden los van elkaar beschouwd (Yoder, 1991; Yoder, 1994), waardoor informatie verloren gaat die van belang kan zijn om de juiste oorzaken aan te wijzen en, op basis daarvan, de juiste beleidskeuzes te maken. Dat deze informatie er wel degelijk toe doet wordt aangetoond in onderzoek naar de werkgerelateerde determinanten van sexual harassment, waarin wél de factoren die te maken hebben met beroep en met werkgroep van elkaar worden onderscheiden (Gruber, 1998; Goldberg, 2001). Een onderzoek dat met field data onderscheid maakt tussen de gendertypering van een beroep en de verhouding tussen de genders op de fysieke werkplek is het onderzoek van Gruber (1998). Gendertypering van een beroep blijkt een sterke voorspeller te zijn van seksueel

⁶ Of is het causale verband andersom: worden mensen gelukkig omdat ze zich veel kunnen bijdragen? Of beïnvloeden ze elkaar? Deze vraag is lastig te beantwoorden (Warr 2007: 408), en zal in dit rapport buiten beschouwing blijven. Aanname in dit rapport is dat geluk de resultante is. Er zal aldus van ‘invloed’ of ‘impact’ worden gesproken als strict genomen alleen ‘samenhang’ of ‘verband’ gebruikt zou mogen worden.

⁷ Warr gebruikt de term ‘happiness’ (geluk) ook daar waar het feitelijk om arbeidstevredenheid gaat. Hierop zal later in deze tekst worden teruggekomen.

getinte opmerkingen maar niet van fysieke bedreiging, terwijl voor de numerieke verhouding op de werkplek het omgekeerde geldt (Gruber, 1998: 312).

Dat maar zo weinig onderzoek dit onderscheid aanbrengt is deels vanwege een gebrek aan theoretisch inzicht, deels vanwege het niet beschikbaar zijn van de juiste data. De verschillende dimensies van deviantie hangen vaak sterk met elkaar samen, waardoor het lastig is ze van elkaar te isoleren: “[...] *occupational deviance is defined at the macroscopic level by examining the gender ratio of the occupation as a whole, whereas tokenism processes occur at the level of the immediate workgroup. Typically these two variables correlate highly, such that a woman in a female-dominated occupation is likely to work mostly with women*” (Yoder, 1994: 157). Zij suggereert dan dat “[f]urther work is needed with two groups of women, all of whom are employed as token⁸ members of their immediate work groups, but half of whom work in a female-dominated field and half in a male-dominated occupation. We need to compare two such groups to definitively test the impact of occupational gender-appropriateness on tokenism processes” (Yoder, 1994: 157).

Weinig grote surveys bevatten echter data over de directe werkgroep van een respondent. Bovendien is het begrip werkgroep een veelzijdig begrip en daardoor lastig eenduidig te operationaliseren: zijn dat de werknemers die aan dezelfde leidinggevende rapporteren of is een werkgroep een groep mensen die een werkruimte deelt? Of gaat het vooral om mensen die dagelijks contact hebben met elkaar? Vanwege het gebrek aan geschikte data kiezen veel onderzoekers ervoor de data op beroepsniveau als proxy te gebruiken. Onderzoekers die zich van deze inconsistentie bewust zijn rechtvaardigen hun keuze met de bemerking dat “when comparing results from analyses of sex segregation at the job level to those at the occupational level, there are more similarities than differences” (Maume, 1999: 494) en dat “previous evidence suggests that the extent of sex segregation inside specific workplaces is typically higher than that of the industries and occupations containing the workplaces” (Minnotte, 2010: 675). Als er dus effecten worden gevonden van de gender samenstelling op het beroepsniveau, zullen de effecten op werkgroepniveau zeker aanwezig zijn (Maume, 1999: 495)⁹. Deze werkwijze is echter problematisch (Mastekaasa, 2005: 2270) wanneer wordt getracht de oorzaken te achterhalen. Als een vrouwelijke helikopterpiloot aangeeft ongelukkig te zijn, is zij dit dan vanwege het specifieke beroep dat zij uitoefent en de kenmerken ervan of vanwege de dagelijkse interactie met voornamelijk mannelijke collega’s? En hoe zit het met een basisschoollerares –een typisch vrouwenberoep- die toevallig in een team werkt met alleen mannen?

Omdat in dit onderzoek gebruik kan worden gemaakt van een dataset die gegevens bevat van zowel het beroep van een respondent als de industrie waarin hij of zij werkt evenals een indicatie van de verhouding van de genders op de werkgroep, kan in dit onderzoek wèl in isolatie gekeken worden naar de verschillende dimensies van segregatie. Daarbij zal zowel naar mannen als naar vrouwen worden gekeken, en zal worden achterhaald hoe hun geluk wordt beïnvloed wanneer zij in een omgeving werken van ‘de anderen’. Hiermee zal een specifiek stukje kennis aan de theorie over dit onderwerp kunnen worden toegevoegd.

⁸ Het woord ‘token’ refereert hier aan een numerieke minderheid. Later in dit onderzoek komt dit aan de orde.

⁹ Deze redenering wordt vaak toegepast, hoewel het maar zeer de vraag is of deze wel juist is. Immers, als het percentage vrouwen in een beroep 10% bedraagt en de gendersegregatie op de werkplek of organisatie hoger is dan in het beroep, is het theoretisch mogelijk dat deze 10% vrouwen werken bij slechts enkele bedrijven, waar zij 100% van de medewerkers uitmaken.

2 Concepten en model

De begrippen die in dit onderzoek centraal staan zijn *gendersegregatie*, *deviantie* en *geluk*. De vraag is of afwijken van de gebruikelijke patronen wat betreft werk dat door mannen respectievelijk vrouwen wordt verricht in een sterk naar gender gesegregeerde arbeidsmarkt een verklaring kan geven voor de geluksbeleving van individuen, die ieder hun eigen plek in deze arbeidsmarkt innemen. Om te komen tot een theoretisch antwoord op deze vraag zal in dit hoofdstuk eerst worden ingegaan op gendersegregatie en de verschillende dimensies in de arbeidsmarkt waar dit zich voor kan doen. Met *deviantie* wordt bedoeld het afwijken van de patronen die door segregatie worden gevormd. Vervolgens zal het begrip *geluk* aan bod komen. Hierin zal ook aandacht worden besteed aan het model van Warr, die 12 aspecten van het werk van een individu identificeert die van invloed zijn op zijn of haar *geluk*. Daarop zal de veronderstelling volgen dat afwijkend zijn wat betreft *gender* in de arbeidsmarkt van invloed is op de *geluksbeleving* van een individu. Tot slot zal een model worden gepresenteerd dat de invloed van *gendersegregatie* op *geluk* beschrijft, waarbij drie verschillende dimensies van *segregatie* worden onderscheiden.

2.1 Gendersegregatie in de arbeidsmarkt

Het eerste hoofdconcept van dit onderzoek is *gendersegregatie* op de arbeidsmarkt. Hieronder zullen de bouwstenen van dit concept worden uitgelegd: *gender*, *arbeid*, en *segregatie*. De theoretische verklaringen voor het ontstaan en voortbestaan van de *segregatie* zullen kort aan bod komen, en de drie dimensies die in dit onderzoek worden onderzocht zullen worden geïntroduceerd.

2.1.1 Gender, arbeid en segregatie

In dit onderzoek wordt overwegend het woord *gender* gebruikt in plaats van *seks* of *geslacht*. Hiermee wordt benadrukt dat de verschillen die tussen mannen en vrouwen bestaan niet uitsluitend zijn terug te voeren op de biologische verschillen tussen de seksen. Verschillen tussen mannen en vrouwen zijn anders in verschillende landen, veranderen ook in de tijd en worden beïnvloed door zaken als opvoeding, overheidsbeleid en beelden in de media (Anker, 1998: 9).

Werk of *arbeid* refereert gewoonlijk naar iets dat iemand *moet* doen, en dat inspanning en energie vergt (Warr, 2010: 4). Voor de meeste mensen betreft dit fulltime werk in dienst van een bedrijf, maar het kan ook deeltijdwerk of self-employment zijn (Warr, 2010:4). Naar het type werkzaamheden dat een individu verricht wordt verwezen met de naam van een beroep: een beroep is een “*combination of work tasks and duties that is transferable across work establishments*” (Ganzeboom, 2010a) en is dus een “*collection of jobs that have similar skill requirements and duties*” (Maume, 1999: 494). Een *baan* daarentegen beschrijft een specifieke positie binnen een organisatie (Maume, 1999: 494). *Beroep* is een geaggregeerd begrip: het omvat naast deze set van taken en verplichtingen ook het salaris en andere voordelen die daar tegenover staan, de werkomstandigheden, enzovoorts. Het beroep dat een individu uitvoert bepaalt bovendien in grote mate zijn of haar positie in de maatschappij en de omgeving waarin hij of zij dagelijks verkeert. Beroep wordt daarom wel gezien als “*sociology’s core variable*” (Ganzeboom, 2010a). Er bestaan duizenden verschillende beroepen, en dan nog geldt dat de naam van een beroep slechts een indicatie is: “*Two people’s jobs with the same title are unlikely to have exactly the same content*” (Warr, 2010: 158). Om hier mee om te kunnen gaan zijn verschillende indelingen gemaakt. In dit onderzoek worden beroepen ingedeeld volgens de ISCO-indeling (ILO, 2011). Op het laagste aggregatieniveau (ISCO13) kent deze indeling ruim 1600 beroepen, die op verschillende niveaus geaggregeerd kunnen worden: in ruim 400 beroepen (ISCO 4 digits niveau) tot ISCO 1 digit niveau, waarin een tiental beroepsgroepen is aangeduid. Voor dit onderzoek wordt de ISCO-indeling op het niveau van 4 digits gebruikt.

Behalve in beroepen wordt ook een indeling gehanteerd in economische sectoren of industrieën. Deze indeling wordt bepaald door de aard van de activiteiten waarmee inkomen wordt gerealiseerd. Voor het indelen van industrieën zijn eveneens verschillende coderingen in gebruik. In dit onderzoek wordt gebruik gemaakt van de NACE-indeling op 1 digit niveau, waarin 21 hoofdsectoren worden onderscheiden (EC.Europa.eu, 2011).

Segregatie naar gender verwijst in het algemeen naar het fenomeen dat bepaalde posities zijn voorbehouden aan mannen of aan vrouwen, of dat in bepaalde segmenten van de samenleving één van de genders is

oververtegenwoordigd¹⁰. Gendersegregatie op de arbeidsmarkt verwijst naar het feit dat mannen en vrouwen ongelijk zijn verdeeld over verschillende werkzaamheden, beroepen, organisaties en industrieën. Naast deze horizontale segregatie wordt er ook gesproken van verticale segregatie. Dit laatste verwijst naar het fenomeen dat binnen eenzelfde beroepsgroep of –categorie de posities van betere kwaliteit, zoals de leidinggevende functies, meestal worden ingenomen door mannen (Anker, 1998: 22, 35). Gemiddeld genomen geldt dat binnen de terreinen in de arbeidsmarkt die door mannen worden gedomineerd de salarissen hoger zijn¹¹, de carrièreperspectieven beter, en dat de werknemers een hogere mate van autonomie hebben; ook is het aantal uren dat gemiddeld wordt gewerkt groter (Birkelund, 1992; Berkhout, 2008).

2.1.2 Theoretische verklaringen

Wat betreft het verklaren van het ontstaan en het in stand blijven van segregatie op de arbeidsmarkt bestaan er grofweg drie theoretische stromingen. De onderstaande beschrijving hiervan is grotendeels ontleend aan Anker (1998).

De eerste stroming is de neoklassieke stroming, die het rationeel economisch denken als uitgangspunt heeft. Binnen deze traditie benadrukt de *human capital* theorie het feit dat vrouwen beschikken over minder menselijk kapitaal. Ze brengen minder opleiding mee in minder relevante studierichtingen, en ze vergaren minder ervaring nadat ze de arbeidsmarkt zijn opgekomen doordat ze vaak minder uren op de arbeidsmarkt doorbrengen vanwege huishoudelijke verantwoordelijkheden. Hieruit volgt dat aan de vraagzijde geldt dat banen die een hoog opleidingsniveau vragen eerder aan mannen worden aangeboden. Bovendien beschouwen werkgevers de kosten van het in dienst hebben van vrouwen als hoger dan van een man. Vrouwen zouden vaker afwezig en ziek zijn, onder andere vanwege het krijgen van kinderen. Ook zouden zij vaker dan mannen van baan veranderen en zijn dus bij vrouwen de kosten van werving en selectie en training hoger. Een aantal onderzoekers trekt echter deze aannames in twijfel (Anker, 1998: 17). Een tweede neoklassieke theorie is het *compensating differentials* model. Volgens deze theorie prefereren vrouwen banen met goede arbeidsomstandigheden zoals de aanwezigheid van crèches en vermijden zij onprettige en/of gevaarlijke banen. De lagere geldelijke beloningen in de vrouwenberoepen worden dus gedeeltelijk verklaard omdat een deel 'beloning' wordt ontvangen in andere vormen (Anker, 1998: 17; Sloane, 2000: 474). Deze theorie kan echter alleen enige geldigheid hebben in landen waar vrouwen een keuze hebben, en heeft geen verklarende werking in landen waar veel vrouwen werken en waar zij vaak de enige kostwinner in de familie zijn (Anker, 1998: 19). Bovendien is het bewijs voor de veronderstelling dat vrouwen voornamelijk werken in banen met goede werkomstandigheden niet sterk (Glass, 1990; Anker, 1998: 17).

Volgens de neoklassieke theorieën moet de overheid om gendersegregatie van de arbeidsmarkt te verminderen kiezen voor beleid dat gericht is op het vermeerderen van het human capital van vrouwen. Dit kan door bijvoorbeeld het verhogen van hun opleidingsniveau en het verlichten van hun familietaken (Anker, 1998: 20). Deze lijn van denken is te herkennen in het beleid van de Nederlandse overheid om vrouwen te stimuleren om voor technische opleidingen te kiezen (met onder andere de overheids campagne *Kies Exact* uit 1987).

Een tweede stroming is die van de institutionele theorieën. Deze gaan eveneens uit van het neoklassiek rationalisme, maar nemen hiernaast ook aan dat instituties (zoals vakbonden en grote bedrijven) een grote rol spelen in het bepalen wie er in dienst wordt genomen, promotie krijgt of wordt ontslagen, en hoe hoog de lonen zijn. Een belangrijke theorie binnen deze stroming is de *labour segmentation* theorie. Deze neemt aan dat de arbeidsmarkt in segmenten is verdeeld, en dat hoewel binnen elk segment de wetten van de neoklassieke theorie geldig zijn, het moeilijk is om van het ene segment naar het andere segment te gaan (Anker, 1998: 20). De *dual labour market* theorie van Doeringer en Piore, de bekendste market segmentation theorie, onderscheidt een primaire en een secundaire sector. Banen in de primaire sector zijn goede banen wat betreft salaris, baanzekerheid, promotiekansen en werkomstandigheden. Banen in de secundaire sector daarentegen zijn banen van slechte kwaliteit. Deze twee arbeidsmarkten functioneren vrijwel onafhankelijk van elkaar. Op dezelfde manier kan er gedacht worden over een arbeidsmarkt segment dat bestaat uit

¹⁰ Een andere vorm van segregatie die op de arbeidsmarkt een belangrijke rol speelt is segregatie naar ras of ethniciteit. Daar wordt echter in dit onderzoek geen aandacht aan besteed.

¹¹ Veel onderzoek naar gendersegregatie in de arbeidsmarkt betreft overigens niet zozeer de segregatie per se, maar de beloningsverschillen tussen mannen en vrouwen, waarvan segregatie een van de belangrijkste determinanten is (Anker, 1998:14).

vrouwenberoepen, en een ander segment dat bestaat uit mannenberoepen. De lage beloning in de vrouwenberoepen wordt dan verklaard uit het feit dat er teveel vrouwelijke werknemers zijn voor het betrekkelijk kleine aantal banen in het vrouwenberoepensegment. Voor werkgevers in de primaire sector zijn vrouwen minder aantrekkelijk als werknemers vanwege hun mindere human capital.

Een tweede theorie binnen deze stroming is de *statistical discrimination* theorie. Deze theorie gaat er van uit dat er gemiddelde verschillen zijn in opleiding, vaardigheden en ervaring tussen mannen en vrouwen, en dat er hoge kosten mee gemoeid zijn om te beslissen wie er in dienst wordt genomen of wie promotie krijgt. Het is in dergelijke omstandigheden rationeel voor werkgevers om een bepaalde groep werknemers uit te sluiten. Dit geeft een verklaring voor het feit dat in sommige beroepen vrijwel alleen mannen werkzaam zijn hoewel veel individuele vrouwen geschikter zouden zijn dan veel individuele mannen. Deze vorm van discriminatie speelt een belangrijke rol in het laten voortduren van de status quo: omdat vrouwen worden uitgesloten van bepaalde beroepen of sectoren, is de kans groter dat ze minder opleiding verkrijgen of voor andere richtingen kiezen (Anker, 1998: 21).

Hoewel de bovenstaande theorieën helpen om te begrijpen hoe de gendersegregatie op de arbeidsmarkt in stand blijft, dragen ze weinig bij aan het begrip over het ontstaan van deze situatie (Anker, 1998: 21). Voor deze, in essentie economische theorieën zijn de achterliggende factoren, die geen kenmerken zijn van de arbeidsmarkt, niet interessant. Deze achterliggende factoren staan wel centraal in de theorieën die voortkomen uit de feministische traditie, die stellen dat de positie van vrouwen in de arbeidsmarkt een weerspiegeling is van hun positie in de maatschappij. In vrijwel alle samenlevingen op de wereld worden huishoudelijk werk en de zorg voor kinderen gezien als de verantwoordelijkheid van vrouwen, terwijl mannen gezien worden als de kostwinner. Hoewel in de meeste moderne samenlevingen de werkelijkheid niet meer exact overeenkomt met dit beeld heeft het toch een belangrijke invloed op gedrag en leidt het tot discriminatie van vrouwen (Anker, 1998: 22).

Gendertheorie wijst erop hoe sterk de karakteristieken van vrouwenberoepen lijken op typische stereotypen van vrouwen en hun capaciteiten. Positieve stereotypen –vrouwen zijn onder andere zorgzaam en eerlijk– maken vrouwen geschikt voor beroepen als verpleegster, lerares en boekhouder. Negatieve stereotypen – fysiek minder sterk, niet geneigd om anderen te commanderen, minder vaardig in wiskunde en gerelateerde vaardigheden – maken vrouwen ongeschikt om te werken in beroepen als manager, engineer, politieagent of piloot. Tegelijkertijd versterken de stereotype denkbeelden over mannen hun geschiktheid voor bepaalde beroepen (Anker, 1998: 28). De verklaring die gender theorie geeft voor het bestaan van gendersegregatie geeft aanleiding tot een andere beleidskeuze om de segregatie te verminderen: het is nodig dat zowel vrouwelijke als mannelijke stereotypen veranderd worden en er moet naar gestreefd worden dat niet alleen vrouwen, maar ook mannen naar de andere beroepen overstappen (Anker, 1998: 28).

2.1.3 Dimensies van segregatie

De in de vorige paragraaf aan de orde gestelde stereotypen over typisch mannen- en vrouwenwerk en de daarbij horende beroepen betreft *segregatie op de dimensie beroep*. Deze segregatie binnen de dimensie beroep leidt op haar beurt tot segregatie binnen andere dimensies van de arbeidsmarkt. Een vrouw die werkt als lasser werkt immers zeer waarschijnlijk met voornamelijk mannelijke collega's, en een mannelijk verpleger heeft merendeels vrouwelijk collega's. Dit wordt de *segregatie op de dimensie werkgroep* genoemd. Hiermee hangt weer samen dat ook het in merendeel van de organisaties één van de twee genders ruim in de meerderheid is. Ook als wordt gekeken naar bedrijfstakken of industrieën blijkt een ongelijke verdeling van mannen en vrouwen: *segregatie op de dimensie industrie*. Hoewel de mate van segregatie in de ene dimensie gerelateerd is aan de mate van segregatie in de andere dimensie, zijn deze zeker niet gelijk of synoniem aan elkaar. Binnen een door mannen gedomineerde industrie als delfstoffenwinning bestaan immers typisch vrouwelijke beroepen zoals secretaresse. De verschillende dimensies van segregatie geven aanleiding tot verschillende sociale processen, die op hun beurt weer van invloed zijn op het geluk van de betrokken individuen. In dit onderzoek zal onderzocht worden hoe de invloed is van gendersegregatie is op het geluk van individuen. Daarbij zullen de dimensies *beroep*, *werkgroep* en *industrie* worden onderscheiden; de dimensie organisatie zal in dit onderzoek buiten beschouwing worden gelaten. De database met enquêteresultaten die in dit onderzoek gebruikt zal worden bevat niet voldoende gegevens over de organisaties waar de respondenten werkzaam zijn om ook over deze dimensie informatie te kunnen geven.

Het is overigens lastig om over *de* segregatie binnen een beroep of een industrie te spreken. De mate van segregatie die wordt gemeten is sterk afhankelijk van de wijze waarop wordt gemeten en welke indeling gehanteerd wordt. Segregatie wordt sterker als de mate van aggregatie afneemt (Reskin, 1990: 11). Een beroepsgroep als de zorg bijvoorbeeld is op 1-digit niveau gemengd, maar als deze wordt gedeaggregeerd tot 2-digit deze sector sterk gesegregeerd (Anker, 1998: 98). De segregatie op de werkplek is bovendien weer anders –meestal hoger- hoger dan op beroepsniveau (Tijdens, 1990: 20; Wharton, 1987; Wharton 1991).

2.2 Deviantie

Het woord ‘deviant’ betekent ‘afwijkend’, en ‘een deviant’ is ‘iemand die van een bepaald patroon afwijkt’¹². In de criminologie en –vaak- in de sociologie heeft het woord een iets andere, meer normatief geladen betekenis. Het wordt dan gebruikt in de betekenis van het afwijken van maatschappelijk geaccepteerde normen. In dit onderzoek hebben de woorden *deviant* en *deviantie* een neutrale betekenis, en wijzen zij op het afwijken van een patroon, namelijk het gebruikelijke patroon dat wordt gevormd door de gendersegregatie in de arbeidsmarkt. De individuen die dit doen nemen hierdoor meestal ook een uitzonderingspositie in op hun werk en daarmee in de samenleving. Een vrouw die werkt in een mannenberoep is dus deviant, een man die werkt in de zorg ook. Ook als een werkgroep getalsmatig sterk gedomineerd wordt door mannen zijn vrouwen deviantie leden van de groep, en vice versa. In hoofdstuk 2.5 zal worden teruggekomen op de meer normatieve betekenis van het woord¹³.

2.2.1 Devianten in de literatuur: *tokens en tokenisme*

Er bestaat een overvloed aan literatuur waarin de ervaringen worden beschreven van werknemers die in een uitzonderingspositie verkeren op hun werk vanwege hun gender: zowel vrouwen in een mannenomgeving als mannen in een vrouwenomgeving. Veel van dit onderzoek is verricht in de traditie van Rosabeth Moss Kanter en haar klassieke werk ‘*Men and Women of the Corporation*’ ([1977] 1993). Daarin doet zij verslag van haar onderzoek bij een grote industriële leverancier ‘Indisco’ en suggereert dat *tokens*-devianten in de terminologie van dit onderzoek- op het werk te maken hebben met andere ervaringen dan hun niet-deviante collega’s. Tokens worden symbolen van hun groep in plaats van individuen (Handel, 2003: 373). Devianten zijn zichtbaarder dan hun collega’s en de aanwezigheid van een kleine deviante groep leidt tot het benadrukken van de verschillen tussen de groepen. Dit geeft aanleiding tot verschillende mechanismes op de werkvloer als uitsluiting en pesterijen, maar kan ook positieve gevolgen hebben (Williams, 1992). Het is niet zo dat deze ervaringen uniek zijn voor tokens: vrijwel alle werknemers krijgen hier in enige mate mee te maken, maar tokens ervaren het in sterkere mate (Handel, 2003).

Veel onderzoek betreft kwalitatieve studies die de positie van individuele of kleine groepen mannen of –meestal- vrouwen als uitzonderingen in een verder homogene omgeving bespreken, en die vaak een hoog anekdotisch gehalte hebben. Hiernaast is er ook een kleiner aantal kwantitatieve studies. In de literatuur worden verschillende definities van het begrip token gehanteerd en door elkaar gebruikt. Ook wat betreft operationalisering verschillen onderzoeken onderling. In dit onderzoek verwijzen de begrippen ‘token’ en ‘tokenisme’ naar elke manier waarop een individu vanwege zijn of haar gender in een uitzonderingspositie verkeert op het werk of in de arbeidsmarkt. Op de volgende bladzijdes zal onderzoek dat is gedaan naar de ervaringen van respectievelijk vrouwelijke en mannelijke tokens aan de orde komen.

Vrouwen in een mannenomgeving

Verschiedende auteurs beschrijven de effecten van tokenisme in hun onderzoek bij de politie, van oudsher een mannenwereld, waar veel weerstand is geweest tegen het toelaten van vrouwen (Ott, 1989). Stichman (2010) vindt in haar onderzoek dat vrouwelijke agenten significant vaker aangeven dat ze onderschat worden vanwege hun fysiek en dat er volgens hen een gender bias was binnen hun departement. Gustafson (2008) vindt soortgelijke resultaten. In zijn onderzoekspopulatie van ruim 1100 politieagenten geven de 14,3 % vrouwelijke agenten aan zich gadeslagen en bekritiseerd te voelen, en dat er vaak gender-gerelateerde grappen worden gemaakt in hun omgeving. Ott (1989) trof onder vrouwelijke politieagenten in teams gedomineerd door mannen bewijzen dat zij sterker zichtbaar zijn in de groep, sociaal geïsoleerd zijn, in het

¹² Bron: van Dale Groot Woordenboek der Nederlandse Taal, editie 1995.

¹³ Andere termen die zijn overwogen zijn onder andere ‘afwijkend’, ‘atypisch’ en ‘minderheid’. Geen van deze is echter geschikter dan het woord ‘deviant’ in zijn neutrale betekenis.

team in een vaste rol geduwd worden en de 'vrouwenklusjes' krijgen opgedragen, door hun collega's minder geaccepteerd worden en meer grove opmerkingen kregen dan in vrouwelijke teams. Ook werd er door supervisors aan hun capaciteiten getwijfeld (Ott, 1989).

Veel onderzoekers wijzen op de hogere zichtbaarheid van vrouwelijke tokens en hun geïsoleerde positie. Vrouwelijke mijnwerkers gaven aan zich sociaal geïsoleerd te voelen (Tallichet, 2000: 242), en beschouwd te worden als representanten van hun gender en niet als individuen (Tallichet, 2000: 243). Eerder hadden vrouwen aan de militaire academie West Point hetzelfde beeld laten zien, en aangegeven dat ze –mede hierdoor– een zware druk voelen om extra te presteren (Yoder [1989] in Yoder, 1991: 187). Meer onderzoekers wijzen op deze performance pressures die vrouwen in een mannenomgeving ervaren (Reskin, 1986; Spangler, 1978; Krimmel, 2003; Tallichet, 2000). De vrouwelijke mijnwerkers die Tallichet ondervroeg *“agreed that getting a good work reputation was harder for them than it would be for a man, and that proving themselves competent was a never-ending process”* (Tallichet, 2000: 244). Het tegenovergestelde komt ook voor: er ontstaat een druk op vrouwen om onder hun vermogens te presteren. Hammond (1983) trof in haar onderzoek onder vrouwelijke mijnwerkers aan dat vrouwen die hard werken wordt gevraagd om het een beetje rustiger aan te doen *“so that the men will not look bad”* (Hammond, 1983: 21). *“They can’t stand the thoughts of a woman being smarter than them, or doing better than them, that’s just typical men. So you have to let them know that you think they’re still the best. That’s the only way to get along in the mines. I do that by letting them know I was in there for just one reason, just money, and I was in there to try... like if I was doing something I’d try to let them make the decisions. I’d always let the man be the boss and I’d be the helper. That’s the best way to get along with them... they won’t like you if you don’t treat them that way.”* (Hammond, 1983: 23). Ook in het originele onderzoek van Kanter waren een aantal mannen er ronduit voor uitgekomen dat *“It’s okay for women to have these jobs [...] as long as they don’t go zooming by me”* (Kanter, [1977] in Handel, 2003: 387).

Vrouwelijke tokens voelen zich vaak een outsider en beschouwd als een indringer, een vreemde eend in de bijt. Vrouwen in toposities die door Davies-Netzley werden geïnterviewd noemden allemaal ervaringen van discriminatie die zij hadden meegemaakt. Ze maakten mee dat mannelijke collega's openlijk twijfelden aan hun capaciteiten, en dat ze werden buitengesloten van informele netwerkactiviteiten. *“I’ve been in meetings where men haven’t listened to leadership from a woman [...]. You have to prove yourself more as a woman. There’s a kind of silent hostility out there toward women in business. I think there’s this anger that men have to share “what belongs to them” with women”* (Davies-Netzley, 1998: 346). De mindere toegang tot de informele netwerken leidt tot minder mogelijkheden om sociaal kapitaal te vergaren, hetgeen een belangrijke factor is voor het maken van promotie (Timberlake 2005; Lemons, 2001). Ook blijkt dat vrouwen die in een groep werken met weinig vrouwen significant lagere beoordelingen krijgen dan mannen, terwijl ze gelijk of zelfs hoger worden beoordeeld wanneer de groep gemengd is (Sackett, 1991).

De gedachte dat vrouwen anders zijn en dat ze zich moeten aanpassen aan de dominante cultuur is sterk aanwezig in typisch mannelijke sectoren als de constructie-industrie. De managementcultuur in deze industrie is toleranter ten opzichte van openlijk seksisme dan in andere industrieën. Er geldt het adagium dat *“[w]omen have to fit into the construction industry”* (Gale, 1994: 9): vrouwen moeten leren om openlijke seksistische opmerkingen en gedragingen te tolereren die vrouwen gewoonlijk niet zouden hoeven accepteren. Vrouwen accepteren seksistische opmerkingen als normaal, en maken duidelijk dat ze geen speciale behandeling verwachten (Fine, 2010: 75). Vrouwen gaan aldus hun publieke imago zodanig construeren dat de andere leden van de organisatie zich geen zorgen maken. Hiermee verdwijnt echter niet de symbolische waarde van dergelijke opmerkingen en gedrag, noch de consequenties ervan: door mannen gedomineerde werkplek en traditioneel mannelijke taken hangen significant samen met het vóórkomen van sexual harassment (Fitzgerald, 1997; Gruber, 1998), wat weer samenhangt met een significant lagere arbeidstevredenheid, psychologische problemen en een grotere neiging om het werk te verlaten (Fitzgerald, 1997: 587). Maar ook vrouwen gaan, om zich als 'one of the lads' te bewijzen, zich soms seksistisch en denigrerend gedragen ten opzichte van andere vrouwen (Gale, 1994; Fine, 2010: 52) en nemen soms een 'anti-woman' houding aan (Powell, 2009; Hammond, 1983). Op deze manier ontstaat er een spanning tussen de vrouwelijke identiteit en de mannelijke normen van de constructie-industrie. Dit geeft voor de betrokken vrouwen aanleiding tot gender-role conflict (Powell, 2009).

Eén van de strategieën van vrouwen is het vermijden van stereotype verwachtingspatronen gebaseerd op hun masterstatus als vrouw (Powell, 2009). Davies-Netzley's citaat van één van haar respondenten geeft dit duidelijk weer: *“I talk sports, politics, read the Wall Street Journal. I talk what the guys do. I have to. My belief is*

‘when in Rome, do as the Romans do.’” (Davies-Netzley, 1998: 349). Anderen vallen in stereotype patronen van vrouwelijk gedrag (Tallichet, 2000; Hammond, 1983: 23) en lopen het risico beschouwd te worden als niet opgewassen tegen hun taak. Zo worden vrouwen gevangen in een ‘double bind’ (Powell, 2009; Fine, 2010). *“Plus généralement, l’accès au pouvoir, quel qu’il soit, place les femmes en situation de double bind: si elles agissent comme des hommes, elles s’exposent à perdre les attributs obligés de la “féminité” et elles mettent en question le droit naturel des hommes aux positions de pouvoir; si elles agissent comme des femmes, elles paraissent incapables et inadaptées à la situation”* (Bourdieu, 1998:96).

De bovenstaande onderzoeken schetsen *“a chilly climate for women in male-dominated work groups”* (Yoder, 1994: 158) en leiden tot de conclusie dat *“[d]eliberately choosing a non-traditional vocational route represents a higher risk than entry to traditionally female occupations”* (Gale, 1994: 12).

Mannen in een vrouwenomgeving

Een prominente plaats in het onderzoek naar de ervaringen van token mannen wordt ingenomen door het fenomeen dat door Williams (1992) de Glazen Lift is gedoopt: mannen ondervinden profijt van hun tokenstatus. Meerdere onderzoeken, onder andere onder leerkrachten en verplegers, hebben uitgewezen dat token mannen sneller carrière maken dan hun vrouwelijke collega’s (Hultin, 2003:46; Maume, 1999: 499; Cognard-Black, 2004: 126) en sneller dan andere mannen met dezelfde kwalificaties (Maume, 1999: 499; Hultin, 2003:46). Williams (1992) identificeert 3 mechanismen achter dit ‘glass escalator’ fenomeen. Ten eerste is er vaak een voorkeur voor het in dienst nemen van mannen (Williams, 1992), en hoe sterker de numerieke dominantie van vrouwen, hoe sterker deze voorkeur bleek (Williams, 1992). Niet alleen recruiters zien de mannen graag komen, ook collega’s verwelkomen een mannelijke nieuwkomer: *“It appears that women are generally eager to see men enter “their” occupations”* (Williams, 1992: 260). Ten tweede is de kans dat een werknemer een mannelijke supervisor heeft groot, ook in vrouwenberoepen. Het rapport dat er mogelijk ontstaat tussen een mannelijke supervisor en zijn enige of weinige mannelijke ondergeschikten is van groot belang voor de carrièrekansen van mannen (Williams, 1992: 259). Immers, *“social similarity –in terms of, for instance, gender- creates rapport and facilitates communication between people”* (Hultin, 2003: 36). Dit effect wordt versterkt door de aanname van zowel collega’s als leidinggevenden dat mannen van nature meer leidinggevende kwaliteiten hebben en dat ze meer gericht zijn op carrière maken (Simpson, 2004: 349). Een derde oorzaak van het glass escalator effect is volgens Williams, paradoxaal genoeg, de discriminatie van mannen door buitenstaanders (1992: 261), die moeite hebben met een man op een plek waar ze een vrouw verwachten. Ook eerder onderzoek concludeerde dat buitenstaanders meer moeite hebben met deze mannen dan hun collega’s: *“the detrimental effects for males in female dominated jobs may be more apparent off the job than on”* (Zimmer, 1988: 70). Dit leidt vaak tot druk vanuit de omgeving en hun superieuren op deviante mannen om een bepaald pad te kiezen, wat meestal betekent dat ze gepusht worden naar prestigieuzere en beter betalende banen (Williams, 1992: 263). Een kleuterleider vertelt bijvoorbeeld hoe *“[...] despite his aptitude and interest in staying in the classroom, he felt pushed in the direction of administration”* (Williams, 1992: 256).

Los van de mogelijke voordelen voor hun carrière ervaren mannelijke tokens de met hun tokenstatus samenhangende verhoogde zichtbaarheid soms juist als prettig. Zo vertellen mannelijke verplegers dat ze meer positieve aandacht krijgen van hun supervisors en door artsen serieuzer worden genomen (Ott, 1989: 53). Bovendien geven vrouwelijke collega’s aan dat ze het prettig vinden dat mannen hun entree maakten in de verpleging: *“Other reasons put forward [by the female respondent nurses] are that male nurses are appreciated by patients and that they take away the Florence Nightingale image”* (Ott, 1989: 53). Echter, de voorkeursbehandeling die mannelijke tokens krijgen plaatst hen soms in een ongemakkelijke positie ten opzichte van hun collega’s (Simpson 2004: 356).

Wel beschrijven ook token mannen de conflicterende eisen waar ze aan moeten voldoen als problematisch (Simpson, 2004: 359; Snyder, 2008: 294). Onderzoek onder mannen die als schoolmeester werken suggereert dat zij een grote mate van role conflict meemaken: werken met kleine kinderen vereist een grote mate van zorgzaamheid, maar de eisen die aan hun gedrag als man worden gesteld staan hier haaks op (Simpson 2004: 359; Sargent, 2000: 415). Het fysieke contact dat bij omgaan met kleine kinderen hoort stelt deze mannen eveneens voor grote dilemma’s (Sargent, 2000: 416). Ook voelen token mannen dat ze extra kritisch worden bekeken en harder moeten werken om dezelfde waardering te krijgen als hun vrouwelijke collega’s (Sargent, 2000: 426). Andere problemen waar ze mee te maken krijgen is dat ze stereotype taken krijgen toebedeeld. Zo

krijgen mannelijke leraren standaard de taak van boeman toegewezen als er strenge straffen moeten worden uitgedeeld (Simpson 2004:357; Sargent, 2000: 423).

2.2.2 Conclusies

In de vorige paragrafen is een scala aan ervaringen langsgekomen, positieve en negatieve, die samenhangen met deviantie. Zoals al in het eerste hoofdstuk van dit onderzoek werd aangestipt laten deze onderzoeken onbeantwoord wat de precieze oorzaken zijn van deze ervaringen: in de beschrijvingen worden zowel normatieve elementen genoemd als elementen die te maken hebben met groepsdynamiek en zaken van praktische aard. Ook werken de deviante mannen en vrouwen in de onderzoeken vaak én in een gender-inappropriate beroep én in een industrie die wordt gedomineerd door leden van het andere geslacht én nemen ze een aparte positie in te midden van hun directe collega's. Deze dimensies worden niet los van elkaar beschouwd, hetgeen kritiek ontlokt van onder anderen Yoder (1991): *"Tokenism, [as used by Kanter], refers to the numeric skewedness of one's work group. However, she [Kanter], as well as later researchers, examined only women workers (gender status) in occupations stereotypically defined as masculine (i.e., gender-inappropriate for women). And, in all of this research, the women workers studied represented either the first group of women ever admitted to the institution or a first-time, significant numeric surge, both of which could be regarded as intrusive by the higher-status dominant group of male workers"* (Yoder, 1991: 180). Immers, *"[w]ork identities that have stereotypical images of masculinity as their basis are typically "doubly" dominated: The male traditionality of an occupation creates a work culture that is an extension of male culture, and numerical dominance of the workplace by men heightens visibility of, and hostility toward, women who are perceived as violating male territory"* (Gruber, 1998: 303). Door na te laten om aandacht te besteden aan deze verschillende dimensies raakt het zicht op de verschillende oorzakelijke mechanismes die aan het werk zijn verloren. In dit onderzoek zal wel onderscheid worden aangebracht tussen deviantie met betrekking tot respectievelijk het beroep, de werkgroep en de industrie waarin een individu werkzaam is.

Uit de beschreven ervaringen rijst bovendien het beeld dat deviantie voor mannen en vrouwen tot heel andere ervaringen aanleiding geeft. *Gender* blijkt een belangrijke modererende variabele. Hierop werd al door verschillende auteurs gewezen: de *"forms and consequences of [this] discrimination are very different [for men and women]"* (Williams, 1992: 263). Ook andere studies zagen een verschil in de ervaringen van mannen en vrouwen (Fields, 1997; Sekaquaptewa, 2002: 695). In dit onderzoek zal daarom aandacht worden besteed aan de rol van gender, en zullen op veel plaatsen mannen en vrouwen apart worden behandeld.

2.3 Geluk

In de onderzoeken die tot nu toe besproken zijn (hoofdstuk 2.2) ging het voornamelijk over de directe consequenties van deviantie. De geluksvraag is hierbij nog niet aan de orde geweest. Hieronder zal aandacht worden besteed aan het derde hoofdconcept in dit onderzoek: *geluk*.

2.3.1 Definitie en conceptualisering van geluk

"'Geluk' wordt door veel mensen op de eerste plaats gezet, boven rijkdom, geluk, en liefde" (Kim-Prieto, [2005] in Warr, 2007: 7). Geluk is een vooraanstaand doel in het leven, en mensen streven het na voor zichzelf, hun familie, vrienden, collega's enzovoorts (Warr, 2010: 6), en *"[w]e are programmed to seek happiness"* (Layard, 2005: 224). Geluk was eeuwenlang een onderwerp dat was voorbehouden aan dichters en filosofen, maar sinds de jaren '60 van de vorige eeuw is het een serieus onderwerp geworden van wetenschappelijk onderzoek. In die tijd hadden de meeste westerse landen zich ontwikkeld tot welvarende naties, en werd er voor het eerst nagedacht over grenzen aan economische groei en kwamen postmaterialistische waarden in de belangstelling te staan (Veenhoven, 2001: 2). Hoewel in het begin de termen 'geluk' en 'kwaliteit van het leven' vooral werden gebruikt om het contrast met materiële welvaart aan te duiden ontwikkelde zich al snel een serieuze onderzoeksinteresse door met name psychologen en sociologen. Meer recent zijn ook economen zich gaan bezighouden met onderzoek naar geluk (Warr, 2010: 6, Layard 2005); immers, *"[w]hat greater purpose do economists and other social scientists have than to analyze the determinants of individuals' well-being?"* (Sousa-Poza, 2000: 136).

Het begrip 'geluk' wordt door verschillende wetenschappers op veel verschillende manieren geconceptualiseerd en geoperationaliseerd, en verschillende termen worden naast en door elkaar heen gebruikt. In dit onderzoek is *geluk* gedefinieerd als *'subjective enjoyment of life'*, ofwel de mate waarin een

individu de kwaliteit van zijn of haar leven-in-het-algemeen positief beoordeelt (Veenhoven, 2001: 9). Het gaat om de beleving van een individu, hoe hij of zij het leven of een specifiek aspect ervan waardeert. Deze subjectieve kwaliteit van het leven staat in principe los van de objectieve kwaliteit van het leven, zoals deze door een onafhankelijke buitenstaander beoordeeld zou worden. De subjectieve kwaliteit, ofwel de 'quality in the eye of the beholder' wordt ook wel aangeduid met 'subjective well-being', 'life-satisfaction' of 'happiness'. Dit kan gaan om korte, voorbijgaande momenten van geluk of tevredenheid, door Veenhoven (2001) 'instant satisfactions' genoemd, of om langere, blijvende gevoelens van geluk of tevredenheid. Deze kunnen betrekking hebben op specifieke domeinen van het leven, zoals iemands huwelijk, gezondheid of werk, of op het hele leven van de persoon, 'one's life-as-a-whole'. Meestal wordt met de term 'geluk' of 'happiness' verwezen naar deze laatste: 'enduring satisfaction with life-as-a-whole' (Veenhoven, 2001: 8). Ook in dit onderzoek wordt deze betekenis aangehouden; in de rest van de tekst zullen hiervoor de termen 'geluk', 'tevredenheid met het leven in het algemeen', 'satisfaction with life-as-a-whole' en 'life satisfaction' door elkaar gebruikt worden. Ook de term 'geluksscore' wordt gebruikt als wordt verwezen naar de beoordeling met een rapportcijfer.

2.3.2 Life-as-a-whole en domein-specifiek geluk.

Zoals in de vorige paragraaf al staat beschreven kan het '*subjective enjoyment of life*' betrekking hebben op het hele leven van een persoon, of op een specifiek domein. Een dergelijk domein is bijvoorbeeld het werk of het huwelijk van een respondent, of zijn gezondheid. Een onderzoeker kan ook vragen naar nog specifiekere zaken, zoals hoe gelukkig een respondent is met zijn work-life balance. Meestal bestaat er wel een positieve correlatie tussen domeinspecifieke scores en de score op 'tevredenheid met het leven in het algemeen', maar ze zijn niet aan elkaar gelijk. "*One can have a happy marriage but still be dissatisfied with life-as-a-whole, or be satisfied with life-as-a-whole in spite of an unhappy marriage*" (Veenhoven, 2001: 7).

Zoals al eerder werd aangestipt betreft veel van het onderzoek dat is verricht naar het geluk van individuen in een werkcontext niet de *tevredenheid met het leven in het algemeen*, maar domeinspecifieke *tevredenheid met het werk* of *job satisfaction*. Niet alle onderzoekers zien deze twee echter als losstaande fenomenen, en in veel onderzoek worden deze als min of meer uitwisselbaar beschouwd (Benda, 2011). Hoewel een zekere overlap in deze twee concepten logischerwijs te verwachten is, worden beide echter door andere factoren beïnvloed (Near, 1978; Near, 1984). Wel zijn correlaties tussen job satisfaction en life satisfaction vrijwel altijd positief (Warr, 2007: 26). Metaonderzoek laat zien dat de correlatiecoëfficiënten variëren van +0,35 tot +0,49 (Warr, 2007: 26).

2.3.3 Emotie en verstand

Het woordenboek¹⁴ beschrijft geluk als "*de aangename toestand waarin men al zijn (aardse) wensen en verlangens bevredigd ziet*". In de bovenstaande beschrijving zijn twee elementen van geluk terug te vinden. Er is een gevoelsmatig element -de aangename toestand- en een rationeel element: het vergelijken van de werkelijke huidige toestand met de situatie zoals een individu dat graag zou zien. Deze tweeledigheid is terug te vinden in de manieren waarop in de sociale wetenschappen *geluk* en de beoordeling door een individu van het eigen geluk wordt gezien: deze bestaat uit zowel een emotioneel deel (affect) als een rationeel deel, een 'mental calculus' die een 'sum of pleasures and pain' opmaakt. Deze laatste, utilitaristische visie op geluk is tegenwoordig nog steeds dominant¹⁵. In deze visie wordt ervan uitgegaan dat mensen een balans opmaken van hun negatieve en positieve ervaringen op verschillende domeinen in het leven. Deze evaluatie is een bottom-up proces, waarin beoordelingen van de verschillende aspecten van het leven een weging krijgen en worden opgeteld tot een beoordeling van het leven in zijn geheel. Voor de beoordeling van elk aspect (domeinspecifiek geluk) wordt een vergelijking gemaakt tussen de werkelijke situatie en een standaard op dat domein (Veenhoven, 2001). De standaard kan voortkomen uit een vergelijking met wat iemand wil, wat iemand in het verleden had, wat iemand verwachtte te hebben, wat men denkt dat anderen hebben, of waar iemand recht op denkt te hebben. Onderzoek heeft laten zien dat vooral de uitkomst van het vergelijk tussen de werkelijke situatie en wat iemand wenst bepaalt hoe gelukkig iemand is (Veenhoven, 2001: 29).

Een andere theorie benadrukt de emotionele kant van de beoordeling van geluk: "*evaluations of life draw on cues that provide indications of the quality of life-as-a-whole: [...] if pleasant affect dominates, life cannot be too bad*" (Veenhoven, 2001: 29). In de beoordeling van dit algemene gevoel wordt vooral gebruik gemaakt van

¹⁴ Bron: van Dale Groot Woordenboek der Nederlandse Taal, editie 1995.

¹⁵ Hoewel zelfs John Stuart Mill, een van de belangrijkste denkers van het utilitarisme, hier later in zijn leven niet meer zo in geloofde (Himmelfarb, 1993 in Mill [1859] 1985: 13).

de relatieve frequentie van positief en negatief affect, en minder van de intensiteit van de meegemaakte 'pains' en 'pleasures'. Er zijn aanwijzingen dat de beoordeling van het leven in het algemeen (life-as-a-whole) gebaseerd wordt op hoe iemand zich in het algemeen voelt. Dit maakt het eenvoudiger om tot een oordeel te komen dan het alternatief van het maken van een optelsom van alle domeinen die relevant zijn met de bijbehorende standaarden van succes, een evaluatie van elk van deze domeinen en vervolgens een combinatie tot een overall beoordeling. Daarentegen wordt bij de beoordeling van specifieke aspecten van het leven wel een rationele berekening gevolgd. Hierbij is deze berekening eenvoudiger: het betreft immers maar één domein en standaarden en scores zijn daarom beter te overzien. Bovendien is een beoordeling op basis van algemeen affect hier minder geschikt: het is goed mogelijk dat iemand zich slecht voelt vanwege privéomstandigheden, maar uiterst tevreden is met zijn baan (Veenhoven, 2001: 30).

De verschillende 'routes' die worden gevolgd bij het beoordelen van geluk met betrekking tot life-as-a-whole en bij het beoordelen van domeinspecifiek geluk maken inzichtelijk waarom over het algemeen de verschillende beoordelingen wel met elkaar samenhangen, maar niet perfect correleren en zeker niet inwisselbaar zijn (Veenhoven, 2001: 33).

2.3.4 Geluk overkomt je –op 40 % na

Onderzoek, onder andere met eeneiige tweelingen, heeft laten zien dat een deel van het verschil in geluk tussen mensen terug te voeren is op persoonlijkheidskenmerken (Lyubomirsky, [2007] 2010: 53) en een genetische oorsprong heeft (De Neve, 2010). Mensen met een extraverte persoonlijkheid zijn gelukkiger dan introverte mensen, en mensen met een neurotische inslag zijn ongelukkiger (Warr, 2007: 334). Het effect van persoonlijkheidskenmerken is zowel direct als indirect. De directe invloed is te zien in de 'setpoint' of 'baseline' van geluk van ieder individu. Hoe gelukkig een individu zich voelt verandert als gevolg van gebeurtenissen, maar keert na verloop van tijd weer terug naar zijn of haar persoonlijke baseline (Warr, 2010: 111). Indirect hebben persoonlijkheidskenmerken invloed op de interactie van een individu met de wereld om hem heen: zo zoeken extraverte mensen gemakkelijk het gezelschap van andere mensen, en het hebben van sociale contacten heeft weer een positieve invloed op geluk (Warr, 2010; Layard, 2005). In de wetenschap lijkt consensus te ontstaan dat ongeveer de helft van de variantie in geluk tussen mensen aan deze 'setpoint'-kenmerken is toe te kennen (Lyubomirsky, [2007] 2010: 20). Van de overige 50% kan één-vijfde verklaard worden door verschillen in levensomstandigheden. Dit gaat er dan bijvoorbeeld om het al dan niet rijk zijn, gezond of ongezond zijn, getrouwd of ongetrouwd (Lyubomirsky, [2007] 2010: 21). Ongeveer 40% van de variantie in geluksscore blijft hierdoor dus nog onverklaard, en dit is het deel van geluk dat individuen in eigen hand hebben en kunnen beïnvloeden door gedrag en de keuzes (Lyubomirsky, [2007] 2010: 22). Aan het invullen van deze 40% die nog onverklaard is pooft dit onderzoek een bijdrage te leveren, omdat de werkzaamheden van een individu en de omgeving waarin hij of zij deze uitoefent factoren zijn die hier een rol in spelen (Warr, 2007).

De vraag óf, en zo ja, hóe geluk kan worden gemeten zal worden behandeld in hoofdstuk 3.

2.4 Deviantie en geluk

Dit onderzoek gaat over het geluk van mannen en vrouwen die afwijken van het genderpatroon in hun beroep, industrie of werkgroep. In het vorige hoofdstuk zijn een aantal ervaringen besproken van deze mannen en vrouwen in hun werkomgeving. Warr beschrijft in zijn boek *'Work, Happiness, and Unhappiness'* (2007) een lijst van twaalf aspecten van het werk van een individu die invloed uitoefenen op zijn of haar geluk. Eenvoudig valt in te zien hoe de in hoofdstuk 2.2 beschreven ervaringen van vrouwen en mannen die een voor hun gender afwijkend werk verrichten een weerslag hebben op een aantal van deze twaalf aspecten. Hieronder zullen de aspecten worden besproken en worden deze ervaringen in dit model geplaatst.

2.4.1 Het model van Warr

In hoeverre wordt voldaan aan de eisen in deze twaalf aspecten^{16,17} is volgens Warr geassocieerd met zowel life satisfaction (context-free well-being) als met geluk in het werkdomein, maar in sterkere mate met de laatste

¹⁶ Warr gebruikt in de beschrijving van zijn model een vitamine-analogie: vitamines hebben over het algemeen een positief effect op gezondheid wanneer ze in kleine hoeveelheden worden gebruikt. Sommige vitamines kunnen schadelijk zijn wanneer er teveel van wordt gebruikt. Hetzelfde geldt voor de werk-aspecten (Warr, 2007: 95). Dit onderscheid is echter hier niet van belang.

(Warr, 2007: 114). Omdat de correlatie tussen deze twee concepten in vrijwel alle gevallen positief is, kan bij een kwalitatieve bespreking in het midden worden gelaten welke van de twee concepten, *life satisfaction* of *job satisfaction*, als afhankelijke variabele wordt beschouwd. Alleen de mate waarin de aspecten van invloed zijn zal voor beide geluksscores anders zijn.

Het eerste aspect dat Warr noemt is *Opportunity for personal control*. Geluk is sterk bepaald door de mogelijkheden die de omgeving van een persoon hem of haar biedt om controle uit te oefenen over de loop van de gebeurtenissen (Warr, 2007: 83). De zichtbaarheid van mannen en vrouwen in niet-traditionele beroepen leidt ertoe dat ze minder vrijheid hebben en minder mogelijkheden om hun eigen keuzes te maken. Bovendien zijn de deelname aan besluitvorming en de invloed binnen de organisatie niet gelijk verdeeld over de verschillende groepen die de minderheid respectievelijk de meerderheid vormen. Tegelijkertijd hebben personen die in specifieke rollen worden geduwd minder mogelijkheden om hun capaciteiten ten volle te benutten. Ook zal hun minder mogelijkheid worden geboden tot het ontwikkelen van nieuwe vaardigheden. Dit heeft invloed op het tweede aspect, *Opportunity for skill use*, de mate waarin een omgeving bevorderend of limiterend werkt op het gebruik en ontwikkeling van de talenten van een individu (Warr, 2007: 84).

De conflicterende rollen en tegengestelde verwachtingen omtrent gedrag waarmee deviante mannen en vrouwen te maken krijgen hangen samen met het derde en vijfde aspect van het model van Warr: *Externally generated goals* en *Environmental clarity*. Extern gegenereerde doelen komen voort uit verplichtingen en doelstellingen die vastzitten aan bepaalde formele en informele rollen. Deze rollen brengen eisen met zich mee omtrent gedrag, te volgen routines, en te kiezen oplossingsrichtingen (Warr, 2007: 85). De eisen van een rol die een individu vervult kunnen in conflict zijn met de eisen die aan zijn of haar gender worden gesteld. Niet alleen het betrokken individu, ook zijn of haar omgeving kan in een dergelijke situatie soms niet weten hoe te handelen of wat te verwachten. Deze onduidelijkheid is van invloed op geluk (Warr, 2007: 86). Inderdaad is role-conflict in veel onderzoek aangewezen als een belangrijke bron van spanning en ontevredenheid, leidend tot een verminderde well-being en een lagere job satisfaction (Warr, 2007: 172; Wolfram, 2009: 114).

De uitsluiting en sociale isolatie waar in verschillende onderzoeken op wordt gewezen is gekoppeld aan het zesde aspect dat Warr noemt: *Contact with others*. Dit geldt zowel in kwantitatieve als kwalitatieve zin (Warr, 2007: 87). De kwalitatieve kant betreft de waarde van het contact dat plaatsvindt met betrekking tot de emotionele en/of instrumentele steun die er van uit kan gaan; contact van lage kwaliteit betreft bijvoorbeeld contacten met een agressieve of vijandige lading (Warr, 2007: 87). Miner-Rubino toont aan dat het werken in een omgeving waar een vijandige sfeer heerst een meetbare negatieve invloed heeft op de tevredenheid van werknemers (2004: 119). Wat betreft de kwantitatieve kant wijzen verschillende onderzoekers op de lagere frequentie van contacten tussen leden van de deviante groep en anderen (Kanter, [1977] 1993; Ott, 1989). Het feit dat vrouwen die in een mannenomgeving werken vaker het slachtoffer zijn van sexual harassment (Gruber, 1998) is duidelijk van invloed het achtste aspect, *Physical security*. Een individu moet beschermd worden tegen fysieke bedreiging, en in de juiste omstandigheden kunnen werken (Warr, 2007: 88) Dit is een van de belangrijkste factoren voor de geluksbeleving van een individu (Willness, 2007).

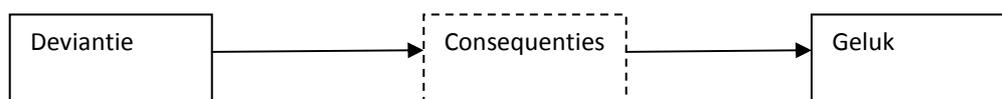
De beoordeling van een individu van zijn of haar status in de gemeenschap of groep, het belang van de taak die hij of zij verricht, en de bijdrage aan een groter geheel die hij of zij maakt zijn facetten die bijdragen aan een *Valued social position*. De eigen beoordeling door een individu is deels een spiegel van wat anderen denken (Warr, 2007: 245): "*job holders are exposed to information that conveys other people's appraisals of their worth and the perceived value of their job*" (Warr 2007: 127). De negatieve, maar ook de positieve beoordelingen die deviante mannen en vrouwen krijgen van hun collega's en vanuit de omgeving buiten het werk zijn hierin een factor van belang. Voor zover zij ook door hun leidinggevenden anders worden benaderd heeft dit invloed op het tiende aspect van het model van Warr: *Supportive supervision*, en wanneer dit leidt tot een verandering in de carrièrekansen van een individu geldt dit ook voor het volgende aspect: *Career outlook*.

¹⁷ Voor deze discussie zijn tien van de twaalf aspecten van het model van Warr relevant gebleken. De aspecten *Variety*, de mate waarin werkzaamheden zich herhalen, en *Availability of money* zijn met betrekking tot de effecten van deviantie niet van groot belang. Er is een overvloed aan onderzoek dat uitwijst dat vrouwen gemiddeld kwalitatief lager werk doen, maar het voert te ver om dit in het kader van dit onderzoek aan de orde te laten komen. Ook is er de welbekende gender-wage-gap, het fenomeen dat vrouwen voor hetzelfde werk, gecontroleerd voor alle denkbare factoren, in het bedrijfsleven ruim 6% en bij de overheid bijna 3% minder verdienen (Berkhout, 2008). Dat is echter niet één van de directe consequenties van tokenisme, en staat apart van de discussie in dit onderzoek.

Het twaalfde item op de lijst van Warr tenslotte, *Equity*, vat de eerste elf feitelijk samen. Het verwijst naar de gelijkheid en eerlijkheid in de relatie tussen werkgever en werknemer en de eerlijkheid waarmee kansen worden verdeeld over de leden van een sociaal systeem (Warr, 2007: 135). Wanneer mannen die in een vrouwenomgeving werken en vrouwen die in een mannenomgeving werken anders behandeld worden dan hun collega's is hier geen sprake van, maar is er sprake van oneerlijke behandeling en discriminatie.

2.4.2 De relatie tussen deviantie en geluk

Uit de bovenstaande bespreking is duidelijk geworden dat er een relatie bestaat tussen deviant zijn op het werk en de ervaringen van een individu op het werk, en dat deze ervaringen op hun beurt weer van invloed zijn op zijn of haar geluk. De consequenties van deviantie en geluk zijn dus aan elkaar gekoppeld. Schematisch kan dit worden weergegeven in het onderstaande figuur. De empirische gegevens die in dit onderzoek worden gebruikt bevatten geen informatie over de ervaringen van individuen op de werkplek die een gevolg zouden kunnen zijn van hun tokenstatus. Wel is er in de database informatie opgenomen over hoe zij hun leven op dit moment beoordelen: de geluksvraag. Omdat geluk en de consequenties aan elkaar gekoppeld zijn, kan in de rest van dit rapport gesproken worden over de invloed van deviantie op geluk.



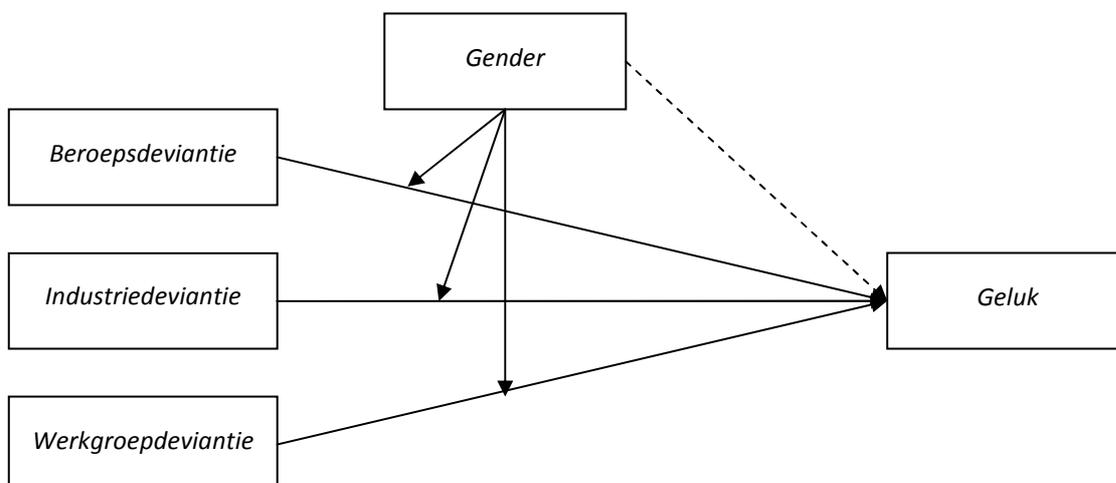
Figuur 1: De link tussen deviantie en geluk

2.5 Theorie en model

In de vorige hoofdstukken zijn een aantal concepten aan de orde geweest en zijn uit bestaande theorieën en bestaand onderzoek een aantal conclusies getrokken. Het laatste hoofdstuk toonde aan dat het gerechtvaardigd is om een verband te veronderstellen tussen deviantie en geluk. Al eerder was geconstateerd dat de rol van gender een belangrijke is, en dat het van belang is onderscheid aan te brengen tussen de verschillende dimensies van deviantie. In dit hoofdstuk wordt een model geformuleerd van de invloed van deze vier geïdentificeerde belangrijke variabelen op geluk.

2.5.1 Model

Het verklaringsmodel dat in dit onderzoek wordt gehanteerd is weergegeven in figuur 2. In de figuur zijn zowel hoofdeffecten als interactie-effecten van gender en deviantie weergegeven; zoals later uit de theorie duidelijk zal worden wordt in dit onderzoek verondersteld dat vooral de interactie-effecten van deviantie en gender van belang zijn. De verbanden tussen de devianties en geluk worden voor mannen en vrouwen verschillend verondersteld. Op de volgende pagina's zullen de veronderstelde verbanden worden uitgelegd.



Figuur 2: Theoretisch model: effect van *gender*, *beroepsdeviantie*, *industriedeviantie* en *werkgroepsdeviantie* op *geluk*.

2.5.2 Beroepsdeviantie

Beroepsdeviantie (soms ook *occupational inappropriateness* genoemd) wordt in dit onderzoek gedefinieerd als het werken in een beroep dat een gendertypering van het andere gender heeft. “A sex typed occupation has been defined as one identified with a particular sex. In other words, there is a normative expectation concerning the appropriate sex of the job holder” (Beggs, 1993: 1435).

Mannen in vrouwenberoepen en vrouwen in mannenberoepen

De indeling van beroepen in typisch mannen- en vrouwenberoepen ligt dicht bij de traditionele indeling van de taken van mannen en vrouwen (Anker, 1998:28). Beroepen waar ruimtelijk inzicht en analytisch vermogen een belangrijke rol spelen worden over het algemeen als ‘mannelijk’ bestempeld, en beroepen waarin ‘zorgen’ en ‘empathie’ van belang zijn als typisch ‘vrouwelijk’¹⁸ (Anker, 1998; 411; Rogers, 2001: 443). Dit is al aan de orde geweest in hoofdstuk 2.1. Ook leidinggevende functies, met name in de hogere managementlagen, worden beschouwd als mannelijk: “[...]top management and executive level jobs are almost always considered to be ‘male’ in sex-type. They are thought to require an achievement-oriented aggressiveness and an emotional toughness that is distinctly male in character and antithetical to both the stereotyped view of what women are like and the stereotype-based norms specifying how they should behave” (Heilman, 2001, in Fine, 2010: 56). Gender stereotypen zijn immers niet alleen beschrijvend maar ook voorschrijvend (Heilman, 2004: 416).

Deze normen wat betreft geschikte posities voor mannen en vrouwen maken deel uit van het collectieve gedachtegoed van de samenleving (Ridgeway, 2004). Leden van de samenleving leren deze normen op expliciete manier, maar ook op impliciete wijze van kinds af aan doordat zij deze normen telkens weer in de eigen omgeving herhaald zien (White 2006: 259; Fine 2010: 218). Immers: “Heeft zich iets, al is het maar één keer, op een zelfde tijdstip of plaats voorgedaan, dan brengen we die gebeurtenissen ook op latere tijdstippen of op andere manieren met elkaar in verband” (Veenhoven, 2005: 276). Op deze manier scheppen mensen orde in de wereld om zich heen: “een goede ordening geeft houvast, omdat het zorgt voor een kloppend geheel en het gedrag van anderen voorspelbaar maakt” (Veenhoven, 2005: 288). Dit zorgt voor weerstand tegen het aanpassen van normen (Veenhoven, 2005: 290). Stereotypen met betrekking tot geschikte werkzaamheden blijken inderdaad zeer goed bestand tegen de tijd¹⁹. Shinar onderzocht in 1975 (Shinar, 1975) typische genderstereotype opvattingen over beroepen, en in de 35 jaar die zijn verstreken sinds haar onderzoek blijken de stereotype beelden van beroepen maar zeer weinig te zijn veranderd (Ridgeway, 2004: 527; England, 2010: 150). Beggs (1993) en Sastre (2000) tonen aan dat veel beroepen nog altijd beschouwd worden als passend bij één van de twee genders: “[...] most occupations continue to be gender typed” (Beggs, 1993: 1447). Alleen voor beroepen waarin de numerieke verhouding van mannen en vrouwen gelijk is geworden lijken typeringen iets meer genderneutraal te zijn geworden (Beggs, 1993: 1447), maar dit betreft dan vooral de expliciete typeringen (White, 2006: 260). Uit psychologische test blijkt dat impliciete associaties nog steeds sterk genderstereotiep zijn (White, 2006: 260; Fine, 2010: 201), en juist deze impliciete associaties blijken van méér

¹⁸ Hoewel dit vaak wordt toegepast is deze manier van indelen problematisch. Van veel beroepen is de inhoud immers lastig onder één noemer te vangen; zij vereisen zowel analytisch vermogen als sociale vaardigheden. Evenzo zijn veel beroepen anders dan ze lijken: een coupeuse zonder ruimtelijk inzicht maakt bar slecht passende kleding, en een rechercheur zonder inlevingsvermogen vangt weinig boeven. Bovendien is de indeling in mannen- en vrouwenberoepen niet onafhankelijk van plaats en tijd: nog niet zo lang geleden geleden was schoolmeester een beroep voor mannen, nu zijn scholen het domein van vrouwen. Tevens is het zo dat in landen als Syrië, Iran, Turkije en de Verenigde Arabische Emiraten vrouwelijke software ingenieurs veel minder uitzonderlijk zijn dan in Nederland (bron: eigen waarneming). Illustratief is ook het volgende citaat uit het jaarverslag over 2007 van Schlumberger Limited, een high-tech bedrijf: “However, the supply of women engineering graduates remains limited, particularly from Western universities where, despite concerted efforts, the proportion of women enrolled in many engineering schools has stagnated below 20%. In some Asian countries, however, the proportions of men and women are approximately equal.” Ook zijn er landen waarin het gewoon is dat mannen ‘vrouwelijk’ werk doen; opvallend genoeg zijn dit vrijwel uitsluitend landen buiten het Westen (Anker, 1998: 410). De constatering dat “[g]ender differences can wax and wane, depending on the time, place and context” (Fine, 2010: 143) is dus terecht. Voor de discussie in dit onderzoek zijn deze kanttekeningen echter niet van belang, aangezien het hier gaat om de beoordeling van anderen (en de werknemers zelf), en die wordt op de normen van deze tijd, plaats en cultuur gebaseerd.

¹⁹ Het komt ook voor dat stereotypen heel snel gevormd worden. In de beginjaren van het computertijdperk speelden vrouwen een belangrijke rol in de ontwikkeling (Gurer, 2002a; Gurer 2002b). Vrouwen werden gezien als goed in het schrijven van programma’s: “Programming requires lots of patience, persistence and a capacity for detail and those are traits that many girls have” (Seligsohn [1967] in Gurer, 2002a). Bovendien betreft leren programmeren het leren van een nieuwe ‘taal’ –waar vrouwen in uitblinken. Het huidige stereotype beeld van de nerdy computerprogrammeur die Star Trek kijkt, Douglas Adams leest en in code droomt, en waarmee de meeste vrouwen absoluut niet geassocieerd willen worden dateert van de jaren ‘80 (Cheryan, 2009: 1058; Fine, 2010: 45).

invloed op het gedrag en voorkeuren van individuen dan bewuste, expliciete gedachten (White, 2006: 265; Fine, 2010: 194). Zelfs zeer liberaal en egalitair denkende individuen blijken op onbewust niveau een sterke relatie tussen werkzaamheden en gender te hebben (White, 2006: 269; Fine, 2010: 5; Ridgeway, 2004: 519).

Mannen en vrouwen die afwijken van de stereotypes en kiezen voor werk dat is voorbehouden aan leden van het andere geslacht doorbreken deze bestaande normen. Uit zowel de sociologie als de psychologie is bekend dat afwijken van sociale normen reacties, vaak afkeurende, oproept uit de omgeving (Veenhoven, 2005: 272; Veenhoven, 2005: 288; Rogers: 2001: 45; Yoder, 1991: 182). John Stuart Mill schreef ruim anderhalve eeuw geleden dat “[...] *the man, and still more the woman, who can be accused either of doing ‘what nobody does’, or of not doing ‘what everybody does’, is the subject of as much depreciatory remark as if he or she had committed some grave moral delinquency*” (Mill, [1859] 1985: 133). Er lijkt niet veel veranderd te zijn sinds zijn tijd, en personen die gendernormen doorbreken worden door hun collega’s en door de mensen in hun sociale omgeving vaak negatief bejegend (Fine, 2010). Vaak wordt hun mannelijkheid respectievelijk vrouwelijkheid –al dan niet openlijk- in twijfel getrokken (Yoder, 1991: 182). In een laboratoriumsetting blijkt dat beroepsdeviante vrouwen minder aardig worden gevonden (Yoder [1993] in Yoder, 1994; Heilman, 2004), wat leidt tot een lagere algemene beoordeling en lagere gesuggereerde beloningen als salaris en promotiekansen (Heilman, 2004: 426). Deze negatieve reactie op beroepsdeviante vrouwen is hetzelfde bij mannelijke en vrouwelijke respondenten (Heilman, 2004: 426; Yoder, 1994), die echter niet negatief oordelen over de werkgerelateerde kwaliteiten van de (fictieve) vrouwen in de test.

Mannen die in vrouwenberoepen werken worden echter wel minder competent ingeschat (Yoder, 1994: 156). Opvallend is bovendien dat, hoewel vrouwen negatief worden bejegend door zowel hun collega’s als door buitenstaanders, mannen door hun collega’s positief worden ontvangen maar sterk negatief worden beoordeeld door buitenstaanders: klanten (Mohr, 1996), patiënten of ouders van kinderen (Williams, 1992). *“Natuurlijk fronsen mensen weleens hun wenkbrauwen. Een man die werkt als gastouder, dat is toch wat ongewoon. Maar zo werkt het nou eenmaal. Ik kijk niet meer op van die reacties”* vertelt een man die in de kinderopvang werkt (Bockting, 2011: 20). Zo wordt vaak automatisch aangenomen dat mannelijke verplegers homoseksueel zijn; andere vooroordelen die mannen tegenkomen zijn dat ze watjes zijn of asexueel. Basisschoolleraren worden er vaak van verdacht pedofiel te zijn (Williams, 1992: 261-262). Ook vanuit de eigen sociale kring ervaren mannen in vrouwenberoepen soms negatieve reacties: *“Male nurses often found themselves to be the object of ridicule because of the gendered connotation of the field”* (Snyder, 2008: 291). Al eerder had een onderzoeker aangetroffen dat *“outsiders’ tend to rank males in traditionally female jobs as low in status and that male respondents are particularly harsh in this regard”* (Zimmer, 1988: 70) en geconcludeerd dat *“[i]n fact, the most common problem for male social workers revolved around their interactions with men in their communities who often perceived them as “odd” because of their occupational choice”* (Zimmer, 1988: 70).

De factor status, die in de vorige paragraaf even ter sprake kwam, lijkt een belangrijke rol te spelen in deze discussie. Elk beroep is in de ogen van de samenleving onlosmakelijk verbonden met een bepaald prestige. Zo bepaalt het beroep dat een individu uitoefent in grote mate zijn of haar status in de maatschappij (Ganzeboom, 2010a: 4). In het algemeen kan worden gesteld dat hoe meer mannen er in een beroep werken, hoe hoger de status van dat beroep is (Anker, 1998: 85, 411; Yoder, 1991; Bourdieu, 1998; Ridgeway, 2004: 528²⁰). Beroepsdeviante mannen en vrouwen zijn dus ook statusdeviant: ze bevinden zich in een positie met een status die traditioneel is voorbehouden aan de leden van het andere gender. Een man die kiest voor een vrouwenberoep doet in de ogen van buitenstaanders een stap naar beneden in prestige (Wharton, 1987: 575). Een vrouw die kiest voor een mannenberoep, zeker als dit een leidinggevende functie betreft, doet echter een stap naar boven (Williams, 1992: 262; Wharton, 1991: 368; England, 2010: 156). Dit roept zowel positieve als negatieve reacties op: in deze positie wordt een man verwacht, en een vrouw is daar ‘out of place’ (Gruber, 1998: 302). Dit vindt echter bij de directe sociale kring van deze vrouwen wel positieve weerklank: *““My daughter, the physician,” resonates far more favourably in most people’s ears than “My son, the nurse.”*” (Williams, 1992: 262).

²⁰ Het is zelfs zo dat het prestige van een beroep daalt als het percentage vrouwen toeneemt: *“For instance, it used to count to be a pediatrician, but it no longer counts as much now that many women are clearly competent pediatricians”* (Ridgeway, 2004: 528).

Conclusie en veronderstelling

Op basis van het bovenstaande kan worden geconcludeerd dat vrouwen die het 'foute' beroep hebben gekozen daardoor als minder sympathiek worden beoordeeld, daardoor negatief worden bejegend en minder kansen krijgen op het werk. Dit effect wordt echter opgeheven door de positieve reacties vanwege hun verhoogde prestige. Er is geen resulterende invloed te verwachten van *beroepsdeviantie* op *geluk* van vrouwen. Voor mannen geldt dat de beoordeling door de samenleving tweemaal negatief uitvalt. Er wordt verondersteld dat op deze dimensie deviante mannen minder gelukkig zijn.

2.5.3 Industriedeviantie

Industriedeviantie betreft het werkzaam zijn in een industrie die getypeerd is als behorend bij het andere gender, en waar een voor dat gender 'passende' cultuur heerst, met bijbehorende opvattingen en afspraken wat betreft family-friendly beleid. De term gender-inappropriate industrie wordt ook gebruikt.

Mannen- en vrouwenindustrieën.

Ook in industrieën kan een indeling worden gemaakt in vrouwenindustrieën, mannenindustrieën en gemengde industrieën, waar beide genders in ongeveer gelijke aantallen vertegenwoordigd zijn. Ook in deze indeling is een normatief element aanwezig dat doorwerkt vanuit de stereotypen wat betreft geschikt werk voor mannen en vrouwen zoals in het vorige hoofdstuk is beschreven: transport en zware industrie worden bijvoorbeeld beschouwd als typisch mannelijke sectoren, terwijl de zorg bij uitstek een vrouwelijke sector is. Deze normatieve labelling is echter minder sterk dan bij de beroepen. Terwijl in het vorige hoofdstuk het verband tussen deviantie en geluk vooral werd gezocht in de negatieve consequenties van het doorbreken van deze normen, wordt hier gekeken naar de meer praktische factoren die samenhangen met de gendering van een sector. Het is immers op industriënniveau dat kenmerken van een cultuur worden geformaliseerd tot beleid in afspraken over salarissen, verlofdagen, werktijden en de mate waarin werknemers gefaciliteerd worden in het combineren van werk en privé. De aan- of afwezigheid van dergelijke faciliteiten kan van grote invloed zijn op het geluk van werknemers.

Voor zover industrieën verweven zijn met gender-gerelateerde verwachtingspatronen is het waarschijnlijk dat in door mannen gedomineerde industrieën een andere cultuur heerst en andere afspraken gelden dan in door vrouwen gedomineerde industrieën. Er kan worden verondersteld dat in industrieën waarin mannen domineren een 'urencultuur' heerst, waar vroeg aanwezig zijn op de werkplek en veel uren maken in hoog aanzien staan. Er zullen ook weinig of geen voorzieningen zijn die flexibel werken, het opnemen van zorgverlof het opvangen van kleine kinderen faciliteren. Als deze voorzieningen er wel zijn, is er vaak sprake van een informele cultuur die het gebruik van deze voorzieningen afkeurt (Minnotte, 2010). Het volgende citaat uit *Intermediair* over de wegenbouwsector illustreert dit: "*Het is een heel aparte wereld, een mannenwereld met een no nonsense-cultuur. Zo vroeg mogelijk beginnen, zo laat mogelijk naar huis, dat vinden we stoer van elkaar. [...] Aannemers vinden het maar raar dat ze rekening zouden moeten houden met de gezinssituatie van hun werknemers*" (Boland, 2011: 31). In door vrouwen gedomineerde industrieën zal het combineren van werk en familieplichtingen een issue zijn voor een groot deel van de werknemers²¹, hetgeen zich aftekent in de cultuur en in de formele afspraken (Minnotte, 2010). Het empirische bewijs hiervoor is echter niet consistent (Minnotte 2010: 662; Reskin, 1999:353; Glass, 1990); wel is er bewijs dat de genderverhoudingen binnen een industrie en de mate waarin positief wordt aangekeken tegen het gebruik van family-friendly policies significant met elkaar samenhangen. Het percentage vrouwen in een industrie is positief gecorreleerd met het gebruik van de faciliteiten (Minnotte 2010: 656). Gebruik van family-friendly policies en niet zozeer de aanwezigheid ervan hangt significant samen met job satisfaction (Frye, 2004; Brough, 2005) en life satisfaction (Kossek, 1998). Mannen zowel als vrouwen -maar vrouwen in sterkere mate - waarderen flexibiliteit in hun werkomgeving: "*Indeed, the value placed by women on the indicators of flexibility is dramatic*" (Bender, 2005: 492). Ook Donohue (2004) vond aanwijzingen dat vrouwen significant gelukkiger zijn wanneer er op hun werk sprake is van family-friendly policies; zij vond geen significant verband voor mannen (Donohue, 2004: 224).

Conclusie en veronderstelling

Als vrouwen gelukkiger zijn wanneer ze gebruik kunnen maken van family-friendly policies, en zij dit gemakkelijker kunnen doen in vrouwenindustrieën, volgt hieruit de veronderstelling dat deviantie op de dimensie industrie een negatieve invloed heeft op het geluk van vrouwen. Het analoge verband voor mannen

²¹ Wat hiervoor de redenen zijn valt buiten het bestek van dit onderzoek.

veronderstelt dat zij gelukkiger zijn wanneer ze een deviante positie hebben, maar dat dit verband slechts zeer zwak is.

2.5.4 Werkgroepsdeviantie

De variabele *werkgroepsdeviantie* betreft de verhouding tussen de twee genders in de directe werkgroep. Een medewerker is *werkgroepsdeviant* als hij of zij met de groepsleden van hetzelfde gender een duidelijke minderheid in de totale werkgroep vormt.

Sociale processen binnen de groep

Wat betreft het mechanisme waarmee de numerieke verhouding van de twee genders van invloed is op het geluk van de individuele groepsleden is een grote rol weggelegd voor de andere leden van de groep, ofwel de directe collega's. De leden van de meerderheidsgroep creëren door hun reacties op de deviante leden van de groep de omgeving waarin en de voorwaarden waarop deze hun werk moeten doen. Het is op deze dimensie dat het grootste deel van de klassieke theorie van Kanter betrekking heeft (Yoder, 1991). Als een kleine minderheid van een sekse²² een terrein betreedt dat door een meerderheid van de andere sekse wordt gedomineerd, worden de leden van de ondervertegenwoordigde groep beschouwd als 'anders' dan de dominante groep (Lammers, 1983: 562). Ze worden niet gezien als individuen, maar in de eerste plaats als representanten van hun groep. Immers, "*if one sees nine X's and one O:*

XXXXXXXXOX

the O will stand out. The O may also be overlooked, but if it is seen at all, it will get more notice than any X. Further, the X's may seem more alike than different because of their contrast with O. And it will be easier to assimilate the O to generalizations about all O's than to do the same with the X's, which offer more examples and thus, perhaps, more variety and individuation. The same perceptual factors operate in social situations, and they generate social pressures [...]." (Kanter, [1977] 1993: 210).

Werkgroepsdeviantie leidt in de eerste plaats tot een hoge zichtbaarheid (visibility): devianten vallen op tussen de andere leden van de groep. Ze hebben daardoor minder privacy en minder 'backstage' plekken dan de dominante groep. Dit kan leiden tot performance pressures: ze worden gemakkelijk opgemerkt, maar het is moeilijker om hun vakbekwaamheid te bewijzen (Kanter, [1977] 1993: 212). Daarbij is het voor hen ook vaak balanceren op de smalle rand tussen goed genoeg presteren en te goed presteren: een erg goede prestatie leidt ertoe dat de leden van de dominante groep slecht afsteken, hetgeen niet hartelijk wordt ontvangen (Kanter, [1977] 1993: 216). Een tweede reactie op de aanwezigheid van een 'ander' in de groep is het bevestigen van de cultuur van de dominanten. In een uniforme groep zijn de leden zich niet bewust van deze gemeenschappelijke cultuur. De aanwezigheid van een deviant groepslid maakt leden van de dominante groep hiervan bewust, terwijl op hetzelfde moment hun cultuur als homogene groep wordt bedreigd. Een deel van het vijandige gedrag dat groepen vertonen tegen 'andere' mensen komt voort uit onzekerheid: er kan niet vanuit worden gegaan dat devianten dezelfde onuitgesproken normen en gedragspatronen hanteren (Kanter, [1977] 1993: 222; Veenhoven, 2005: 288). Een reactie die volgt is vaak het benadrukken van wat de leden van de dominante groep onderling bindt, en onderscheidt van de tokens: "*Ironically, tokens [...] are thus instruments for underlining rather than undermining majority culture*" (Kanter, [1977] 1993: 223). Bijvoorbeeld wordt typisch 'mannelijk' gedrag –seksueel getinte grappen, stoere kroegverhalen- overdreven in het bijzijn van een enkele vrouw. "*Males will be more likely to behave in a manner consistent with their social roles of being aggressive when they are in male-skewed work groups than when they are in female-skewed work groups, as the former will tend to reinforce the traditional sex roles*" (Goldberg, 2001: 361). Gruber laat zien dat alleen de numerieke verhouding op de werkplek een voorspeller is van het aantal gevallen van fysieke bedreiging dat werd gerapporteerd (Gruber, 1998: 314), en niet de genderstereotypering van een beroep. Hij concludeert dat "*What a woman does for a living is less important than where she does her job*" (Gruber, 1998: 314).

Ook op andere manieren wordt devianten duidelijk gemaakt dat ze een buitenstaander zijn in de groep. Groepsdevianten moeten extra hun best doen om in reactie hierop een juiste gedragslijn te kiezen. Ze kunnen kiezen voor assimilatie door hun publieke persona aan te passen aan het heersende stereotype beeld: "*The characteristics of tokens as individuals are often distorted to fit preexisting generalizations about their category as a group*" (Kanter [1977] in Handel 2003: 391). Hierdoor worden devianten in een beperkt aantal karikaturale

²² Dezelfde redenering als voor 'gender' geldt voor 'ras'. Dit aspect wordt in dit rapport echter buiten beschouwing gelaten.

rollen geduwd, waardoor leden van de dominante groep terug kunnen vallen op al bekende patronen van interactie –bijvoorbeeld de traditionele manier om met vrouwen om te gaan. Een andere gedragslijn die devianten kunnen kiezen is om zich zoveel mogelijk aan te passen aan de normen van de dominante groep (Handel, 2003: 392). Wat deze rollen met zich meebrengen is dat ze allemaal een extra inspanning vragen van de deviante werknemer en dat het risico bestaat dat deze het zicht vertroebelen op zijn of haar vakinhoudelijke kennis (Handel, 2003: 393). Ten slotte vallen devianten vaak buiten de informele sociale netwerken, omdat hun loyaliteit naar hun eigen sociale categorie twijfel doet rijzen aan hun loyaliteit naar de groep (Handel, 2003: 390; Goffman, [1959] 1990).

Ook hier is, net als in de discussie over *beroepsdeviantie*, een aparte rol weggelegd voor status. Zoals eerder al werd genoemd hebben mannen en vrouwen een andere status in de maatschappij, wat weerspiegeld wordt in de hogere status van beroepen waar veel mannen werkzaam zijn. De status van een beroep daalt wanneer er meer vrouwen instromen (Ridgeway 2004: 528) evenals het salaris (Anker, [1997] in Cejka, 1999: 422). Mannen hebben dus betrekkelijk veel te verliezen wanneer vrouwen in groten getale ‘hun’ beroepen instromen, wat resulteert in een minder dan verwelkomende houding ten opzichte van hun vrouwelijke collega’s (Maume, 1999:505). *“Men may react more strongly to the mix of men and women in a work setting because the presence of more women may challenge the status quo which presently favors men, and because average salaries tend to decline as the proportion of women in the field increases”* (Fields, 1997: 184). In beroepen die zelf juist een lagere status hebben lijkt een ander mechanisme aan het werk: *“lacking class privilege, blue-collar men may feel stronger need than more privileged men to defend their gender privilege”* (England, 2010:163). Dit roept bij mannen discriminerend gedrag op ten opzichte van de ‘intruders’, dat als achterliggend doel heeft de macht van de minderheidsgroep te beperken (Yoder, 1991: 184; Ott, 1989: 53).

Een werkgroep met alleen vrouwen wint echter aan status wanneer mannen toetreden (Yoder, 1991: 184), een reden dat mannelijke devianten vaak verwelkomd worden door hun collega’s. Mannelijke verplegers verminderen het Florence Nightingale imago van het beroep (Ott, 1989). *“Male tokens may therefore enjoy an informal status advantage over their female workmates and possess greater responsibility and authority”* (Wharton 1987: 576). Er is geen sprake van negatieve reacties ten opzichte van de nieuwkomers, omdat dit zich alleen voordoet wanneer leden van een lagere-status groep zich begeven op terrein dat traditioneel het eigendom is van de hoge status groep (Yoder, 1991, 185; Ott, 1989: 53). Ott (1989) vond dat de houding van de mannelijke meerderheid ten opzichte van een vrouwelijke minderheid varieert van neutraal tot negatief; de houding van de vrouwelijke meerderheid ten opzichte van een mannelijke minderheid varieert van neutraal tot positief.

Conclusie en veronderstelling

Uit het bovenstaande kan de veronderstelling worden afgeleid dat vrouwen die een deviante positie innemen in hun werkgroep daardoor minder gelukkig zijn. Groepsdeviante mannen daarentegen zullen iets gelukkiger zijn.

2.5.5 Gender

Een aantal keren is in de bovenstaande tekst al naar voren gekomen dat verwachtingen wat betreft de relatie tussen deviantie en geluk anders is voor mannen dan voor vrouwen. De variabele gender is dus van belang in interactie met de verhouding van de twee genders in de verschillende dimensies. Daarom zal in de analyses worden gezocht naar interactieeffecten tussen *gender*, *beroepsdeviantie*, *industriedeviantie* en *werkgroepsdeviantie* en zullen de analyses voor mannen en vrouwen apart worden uitgevoerd.

Wat betreft het directe verband tussen gender en geluk geldt dat er weliswaar veel onderzoek naar is gedaan, maar dat de resultaten geen duidelijk antwoord geven (Veenhoven, 2001). In sommige onderzoeken lijkt te worden aangetoond dat mannen gelukkiger zijn dan vrouwen (Schichman, 1984), andere onderzoeksresultaten wijzen op het tegendeel (Stevenson, 2007; Wildeboer Schut, 2009), weer andere onderzoekers vinden geen significant effect van gender (Near, 1978; Lalive, 2010; Boelhouwer, 2009). Warr (2007: 290) concludeert eveneens dat het correct is om te veronderstellen dat er geen verschil is tussen geluk van mannen en vrouwen. Ook in dit onderzoek wordt geen hoofdeffect van de variabele *gender* op *geluk* verondersteld.

2.5.6 Kenmerken van de “Glazen Lift”: salaris en status

In hoofdstuk 2.2.1 is het fenomeen van de Glazen Lift aan de orde gekomen: het fenomeen dat mannen in vrouwenberoepen sneller carrière maken dan hun vrouwelijke collega’s, maar ook sneller dan andere mannen

(Hultin, 2003; Maume, 1999; Williams, 1992). Voor vrouwen wordt het tegenovergestelde effect verondersteld, maar het empirische bewijs hiervoor is niet eenduidig (Tijdens, 1990; Plicht, 2002; Hultin, 2003). Carrière maken brengt een hoger salaris en een hogere beroepsstatus met zich mee, twee variabelen waarvan bekend is dat ze verband houden met geluk. Al eerder in dit hoofdstuk zijn de indirecte effecten van deze variabelen aan de orde geweest, in de manier waarop zij verweven zijn met de variabelen in het model die hierboven aan de orde zijn gekomen. Ook hier zijn er verschillen tussen mannen en vrouwen. Hieronder zal uitgelegd worden welke effecten verwacht worden als deze variabelen aan het model worden toegevoegd.

Salaris en sociaaleconomische status

Het salaris van een individu is een voorspeller voor geluk (Veenhoven, 2011a; Veenhoven 2001: 24). Dat is ook zichtbaar in deze dataset: de bivariate correlatiecoëfficiënt die wordt gevonden tussen het salaris en geluk is +0,092 ($p < 0,001$, $N = 26.541$). In het algemeen geldt dat in mannenberoepen en mannenindustrieën de salarissen hoger liggen (Berkhout, 2008).

Behalve dat een beroep van een individu bepaalt wat hij of zij voor werkzaamheden verricht, verleent dit hem of haar ook een zekere status in de samenleving. Beroep wordt hierom "*the single best indicator of social status*" genoemd (Ganzeboom, 2010a). Beroepsstatus is op zijn beurt eveneens een voorspeller van geluk (Veenhoven, 2011b; Veenhoven 2001: 24). In deze dataset bedraagt de correlatiecoëfficiënt +0,093 ($p < 0,001$, $N = 26.541$). Beide variabelen zullen als controlevariabelen in het regressiemodel geïntroduceerd worden.

Een vrouw die op één van de dimensies deviant is, zal waarschijnlijk een hoger salaris ontvangen en werk hebben met een hogere status (England, 2010: 155). Daarvan wordt ze gelukkig. Als in de analyse wordt gecontroleerd voor salaris en status vallen deze bijdragen weg; wat resulteert is dat *deviantie* een sterker negatief of minder sterk positief effect heeft op *geluk*.

Voor mannen is de redenering vrijwel analoog. Deviante mannen werken weliswaar in een beroep of industrie waar de lonen lager liggen en ze gaan er wat status betreft fors op achteruit (England, 2010: 155), ze nemen er wel de betere posities in, en ontvangen de betere salarissen (Anker, 1998). Er werken dus twee tegengestelde effecten. Verondersteld wordt dat het effect van de Glazen Lift groter is dan het effect van de lagere lonen en lagere status die mannen krijgen in de vrouwenberoepen en vrouwenindustrieën. Hieruit volgt dat het effect van *deviantie* op *geluk* minder positief wordt of sterker negatief. Deze veronderstellingen zijn in hoofdstuk 2.7 terug te vinden als hypothese J0 t/m J3.

2.6 Bestaand onderzoek

In deze paragraaf wordt een overzicht gegeven van de bestaande empirische kennis met betrekking tot de relatie tussen *deviantie* en *geluk* (tabel 1, op de volgende pagina). Het aantal artikelen dat specifiek deze relatie onderzoekt is beperkt, en in het meeste onderzoek in deze context wordt *geluk* niet gedefinieerd op dezelfde wijze wordt als in dit onderzoek, namelijk als 'enduring satisfaction with life-as-a-whole', maar als het domeinspecifieke 'tevredenheid met het werk'. Veel onderzoekers beschouwen deze concepten overigens als vrijwel uitwisselbaar (Benda, 2011). Werkelijk onderzoek naar 'geluk' is zeer zeldzaam (Benda, 2011). Bovendien wordt bevestigd dat er nauwelijks onderzoek is gedaan waarin de verschillende dimensies van segregatie van elkaar worden geïsoleerd. De onafhankelijke variabele is de verhouding mannen en vrouwen op de werkgroep en/of in het beroep en/of in de industrie. Dit is niet hetzelfde als de deviantie die in dit onderzoek op individueel niveau is gedefinieerd; de resultaten zijn echter wel indicatief.

Tabel 1: Overzicht van onderzoeken naar de invloed van genderratio's op het geluk van werknemers.

Auteur	Afhankelijke variabele	Onafhankelijke variabele	Dimensie	Resultaat
Wharton (1987)	Job satisfaction	Verhouding mannen en vrouwen in beroep (3 digits code) ^a	Gemengd	Mannen: hoogste job satisfaction in vrouwenberoepen, iets lager in een beroep waarin alleen mannen werken. Laagste job satisfaction in gemengde beroepen. Vrouwen: nvt.
Wharton (1991)	Job satisfaction	Verhouding mannen en vrouwen in beroep (3 digits code) ^a	Gemengd	Mannen: nvt. Vrouwen: hoogste job satisfaction in beroepen met overwegend mannen. Beroepen waarin alleen vrouwen werken geven lagere job satisfaction, maar hoger dan gemengde beroepen. Laagste job satisfaction in beroepen met 15-30% mannen.
Clark (1997)	Job satisfaction	Verhouding mannen en vrouwen in industrie ^{b)}	Gemengd	Vrouwen: hogere job satisfaction in vrouwenindustrieën
Fields (1997)	Job satisfaction	Verhouding mannen en vrouwen in de werkgroep, zelfrapportage. Geen informatie over beroep, industrie ^{d)}	Gemengd	De hoogste arbeidstevredenheid wordt gevonden in gemengde werkgroepen, de laagste in door mannengedomineerde werkgroepen. Er is geen verschil tussen mannen en vrouwen.
Sloane (2000)	Job satisfaction	Verhouding mannen en vrouwen in beroepen, industrie, werkgroep ^{c)}	Beroep Werkgroep Industrie	Vrouwen: er is geen verschil in job satisfaction op de dimensie beroep en industrie. Job satisfaction stijgt als er het percentage vrouwen in de werkgroep stijgt
Krimmel (2003)	Job satisfaction	Verhouding mannen en vrouwen in afdeling. Alle respondenten zijn vrouwelijke politieagenten.	Werkgroep	Mannen: nvt. Vrouwen: hogere mate van job satisfaction als het aantal vrouwen op de afdeling hoger is.
Donohue (2004)	Job satisfaction	Verhouding mannen en vrouwen in beroep	Gemengd	Mannen: hogere job satisfaction in mannenberoepen Vrouwen: hogere job satisfaction in vrouwenberoepen
Bender (2005)	Job satisfaction	Verhouding mannen en vrouwen in werkgroep	Gemengd	Vrouwen: lineair verband met hogere job satisfaction als het aandeel vrouwen in de werkgroep hoger is. Mannen: hoogste job satisfaction in werkgroepen met alleen mannen.
Peccei (2005)	Job satisfaction	Verhouding mannen en vrouwen in de werkgroep. Geen informatie over beroep, industrie.	Gemengd	Overall: geen relatie tussen verhouding genders en job satisfaction. Vrouwen: geen relatie tussen verhouding genders en job satisfaction Mannen: significant gelukkiger in werkgroep met meer mannen (lineair verband)
Kohlen (2010)	Life satisfaction	Verhouding mannen en vrouwen in beroepensector ^{e)} . Cases: "Landbouw, jacht en bosbouw" en "Gezondheids- en welzijnszorg"	Gemengd	Vrouwen blijken significant (iets) gelukkiger dan mannen in mannenberoepensectoren. Zowel mannen als vrouwen zijn gelukkiger in vrouwenberoepensectoren, maar deze verschillen zijn niet significant.

a) Gecorrigeerd voor 'between establishment segregation': Er is rekening mee gehouden dat bijvoorbeeld retail een gemengde beroepsgroep is op 3-digit niveau, maar dat vrouwen en mannen vaak in andere winkels werken, en de werkelijke segregatie dus hoger is.

b) De SIC4-code is gebruikt voor de indeling. De exacte operationalisering is niet uit het artikel op te maken.

c) Sloane resultaten zijn geen werkelijk empirische resultaten, maar een afleiding uit door hem opgestelde vergelijkingen die job satisfaction voorspellen.

d) De data is gecontroleerd voor twee typen industrie: manufacturing en services.

e) Beroepensector = industrie

2.7 Hypotheses

Op basis van de in bovenstaande paragrafen beschreven theorie en veronderstellingen en de bekende empirische resultaten kunnen een aantal hypotheses worden geformuleerd, die hieronder zijn weergegeven. In het volgende hoofdstuk zal worden beschreven hoe deze aan de hand van de beschikbare data worden getoetst. De eerste veronderstelling is dat het geluk van mannen en vrouwen niet verschillend is (hypothese A). De variabele *gender* is geen voorspeller van *geluk*. Ten tweede wordt voorspeld dat vrouwen die deviant zijn op de dimensie beroep daar niet ongelukkig van worden (hypothese B), maar dat beroepsdeviante mannen wel minder gelukkig zijn dan hun niet deviante gendergenoten (hypothese C). Industriedeviantie leidt tot minder geluk bij vrouwen, en meer geluk bij mannen (hypotheses D en E), en hetzelfde patroon wordt verwacht zichtbaar te zijn wat betreft de variabele werkgroepsdeviantie (hypotheses F en G). Hieruit blijkt dat er een interactie-effect wordt verwacht voor de variabelen *gender* en de deviantievariabelen in hun invloed op *geluk* (hypothese H). De laatste hypothese (J) ten slotte heeft betrekking op de verandering van de invloed van deviantie op geluk als wordt gecontroleerd voor salaris en status. De veronderstelling is dat de coëfficiënt kleiner wordt.

De hypotheses luiden als volgt:

Hypothese A0: Er is geen verschil tussen mannen en vrouwen wat betreft *geluk*.

Hypothese A1: Er is een verschil tussen mannen en vrouwen wat betreft *geluk*.

Hypothese B0: *Beroepsdeviantie* heeft geen invloed op *geluk* bij vrouwen.

Hypothese B1: *Beroepsdeviantie* is van invloed op *geluk* bij vrouwen

Hypothese C0: *Beroepsdeviantie* heeft geen invloed op *geluk* bij mannen.

Hypothese C1: *Beroepsdeviantie* leidt tot een lager *geluk* bij mannen.

Hypothese D0: *Industriedeviantie* heeft geen invloed op *geluk* bij vrouwen.

Hypothese D1: *Industriedeviantie* leidt tot lager *geluk* bij vrouwen.

Hypothese E0: *Industriedeviantie* heeft geen invloed op *geluk* bij mannen.

Hypothese E1: *Industriedeviantie* leidt tot iets hoger *geluk* bij mannen.

Hypothese F0: *Werkgroepsdeviantie* heeft geen invloed op *geluk* bij vrouwen.

Hypothese F1: *Werkgroepsdeviantie* leidt tot lager *geluk* bij vrouwen.

Hypothese G0: *Werkgroepsdeviantie* heeft geen invloed op *geluk* bij mannen.

Hypothese G1: *Werkgroepsdeviantie* leidt tot iets hoger *geluk* bij mannen.

Hypothese H0: Er zijn geen interactieeffecten tussen de onafhankelijke variabelen wat betreft de invloed op *geluk*.

Hypothese H1: Er is een interactie-effect van *gender* en *beroepsdeviantie* wat betreft de invloed op *geluk*.

Hypothese H2: Er is een interactie-effect van *gender* en *industriedeviantie* wat betreft de invloed op *geluk*.

Hypothese H3: Er is een interactie-effect van *gender* en *werkgroepsdeviantie* wat betreft de invloed op *geluk*.

Hypothese J0: Controleren voor *salaris* en *beroepsstatus* heeft geen invloed op de regressiecoëfficiënten in het model.

Hypothese J1: Bij controleren voor *salaris* en *beroepsstatus* neemt de regressiecoëfficiënt (bèta) van *beroepsdeviantie* op *geluk* af²³.

Hypothese J2: Bij controleren voor *salaris* en *beroepsstatus* neemt de regressiecoëfficiënt (bèta) van *industriedeviantie* op *geluk* af.

Hypothese J3: Bij controleren voor *salaris* en *beroepsstatus* neemt de regressiecoëfficiënt (bèta) van *werkgroepsdeviantie* op *geluk* af.

²³ Met afnemen wordt bedoeld: een positief getal gaat dichterbij nul, een negatief getal gaat verder van de nul af.

3 Operationalisering en beschrijvende statistiek

In dit hoofdstuk wordt beschreven hoe de theorie die in het vorige hoofdstuk uiteen is gezet kan worden getoetst. Er zal hiervoor gebruik worden gemaakt van een bestaande dataset, waarop met behulp van SPSS16 een secundaire analyse zal worden gedaan. In de volgende pagina's zal eerst de achtergrond van de dataset worden beschreven. Daarna zullen de metingen van de afhankelijke en onafhankelijke variabelen die in het model een rol spelen worden uitgelegd, waarbij tegelijkertijd de beschrijving van de data aan de orde komt. Tot slot wordt uitgelegd hoe precies de selectie van de data heeft plaatsgevonden, en zal de gebruikte dataset worden vergeleken met gegevens van het CBS om een indicatie te kunnen geven van de representativiteit van de gebruikte dataset voor de werknemerspopulatie in Nederland.

3.1 De dataset

Een geschikte dataset die alle variabelen die van belang zijn in dit onderzoek bevat bleek te vinden in de database van de Nederlandse loonwijzer. De loonwijzer (website www.loonwijzer.nl) bestaat sinds het jaar 2000 en is in eerste instantie opgezet om werknemers toegang te geven tot informatie over salarissen in specifieke banen en beroepen. De arbeidsmarkt is verre van een ideale markt met betrekking tot de eis van volledige transparantie: werkgevers hebben, omdat zij toegang hebben tot gegevens over gebruikelijke salarissen voor specifieke banen en beroepen in zowel het eigen bedrijf als andere bedrijven een informatievoorsprong op werknemers. Door ervoor te zorgen dat ook werknemers deze informatie kunnen verkrijgen wordt een deel van de informatieachterstand van werknemers opgeheven (Tijdens, 2004: 3). Op de website kunnen mensen hun salaris vergelijken met het gemiddelde salaris voor hun beroep, waarbij rekening wordt gehouden met persoonlijke karakteristieken zoals leeftijd, opleiding, aantal jaren werkervaring, enzovoorts. Deze *salaris check* wordt gebaseerd op gegevens die worden verkregen door middel van een enquête op dezelfde site. Bezoekers van de website wordt gevraagd deze enquête in te vullen, waarmee ze kans maken op een geldprijs. De enquête bevat vragen die zijn ingedeeld in zes thema's: beroep en industrie, de werkplek en organisatie, werkervaring, werktijden, contractvorm en salaris (en andere verdiensten zoals bonusregelingen), en een aantal persoonlijke vragen. De persoonlijke vragen betreffen de sociaaldemografische variabelen als leeftijd, gender, opleiding en regio en vragen met betrekking tot de thuissituatie van de respondent –getrouwd, alleenstaand, met of zonder kinderen. Ook zijn er een aantal geluksvragen in de vragenlijst opgenomen. Er wordt gevraagd naar de tevredenheid van de respondenten met het leven in het algemeen en er zijn een aantal domeinspecifieke tevredenheidsvragen opgenomen, onder andere werktevredenheid (Tijdens, 2004: 7). Inmiddels bestaan er in ongeveer 50 landen soortgelijke websites, die zijn opgezet en worden onderhouden door de Stichting Loonwijzer (Tijdens, 2010: 12). Aan deze methode van dataverzameling zitten voor- en nadelen (Steinmetz, 2009: 7). De voordelen van internetenquêtes zijn onder andere het grote aantal respondenten dat kan worden bereikt, het gemak waarmee de data kan worden geanalyseerd en het gemak waarmee ook respondenten over de hele wereld kunnen worden bereikt (Steinmetz, 2009: 7; Tijdens, 2004: 24). Nadelen van internet surveys betreffen met name de kwaliteit van de data en de betrouwbaarheid en de validiteit (Steinmetz, 2009: 7). Specifiek aan vrijwillige internet surveys is bovendien dat er sprake is van zelfselectie, waardoor het geen aselechte steekproef betreft en bevindingen niet zijn te generaliseren naar de algemene populatie (Steinmetz, 2009: 7). Als echter de karakteristieken van de populatie bekend zijn kan de data die verkregen is worden vergeleken met de bekende data van de hele populatie zodat toch een indicatie kan worden verkregen van de representativiteit van de data (Tijdens, 2004: 24). Dit komt aan de orde in paragraaf 3.4.

Voor dit onderzoek is gebruik gemaakt van de dataset 2008-2009. De enquête op internet wordt door een groot aantal mensen ingevuld, en het totale aantal cases in deze dataset vóór filteren is 191.516. Daarvan zijn echter niet alle enquêtes volledig ingevuld en bruikbaar voor dit onderzoek. Voor dit onderzoek is een selectie gemaakt van 26.541 bruikbare cases. Deze selectie is gemaakt op basis van een aantal criteria, die uitgelegd zullen worden in paragraaf 3.4. In de volgende paragrafen zal eerst de operationalisering van de in dit onderzoek relevante variabelen worden besproken.

3.2 Afhankelijke variabele

De afhankelijke variabele in dit onderzoek is *geluk*, gedefinieerd als tevredenheid met het leven in het algemeen (zie hoofdstuk 2.3). Geluk is een subjectief begrip, en het wordt in dit onderzoek –en in de meeste andere onderzoeken- gemeten door middel van zelfrapportage aan de hand van een enkele vraag. Deze meetmethode introduceert ook weer een zekere mate van subjectiviteit in de meting. Toch blijkt uit verschillend onderzoek dat het zinnig is om geluk op deze manier te meten. Ten eerste zijn er psychologische correlaties aangetroffen: mensen die aangeven dat ze zich gelukkig voelen hebben een bepaald patroon aan hersenactiviteit. Bovendien blijkt de meting van geluk voorspellende validiteit te hebben (Veenhoven, 1998: 11).

De validiteit van een dergelijke meting is redelijk hoog: respondenten weten prima hoe gelukkig ze zich voelen. De mate waarin wenselijke antwoorden worden gegeven valt doorgaans mee (Veenhoven, 2001: 11). De betrouwbaarheid is minder hoog: als de vraag twee keer wordt gesteld in hetzelfde interview is de correlatie maar ongeveer +0,70, en met een interval van een week is de test-retest betrouwbaarheid maar ongeveer +0,60 (Veenhoven, 2001: 12). Antwoorden van respondenten veranderen echter slechts zelden van ‘gelukkig’ naar ‘ongelukkig’, en de lage correlatie lijkt vooral voort te komen uit het feit dat de grenzen tussen de antwoordcategorieën niet precies bepaald zijn. De keuze voor de ene of de andere categorie heeft dus een zekere mate van willekeurigheid (Veenhoven, 2001: 12). Bij grote aantallen respondenten in een survey –zoals in dit onderzoek het geval is- heeft deze random bias geen invloed op het berekende gemiddelde. Het heeft echter wel invloed op de correlaties, die hierdoor zwakker worden (Veenhoven, 2001: 13).

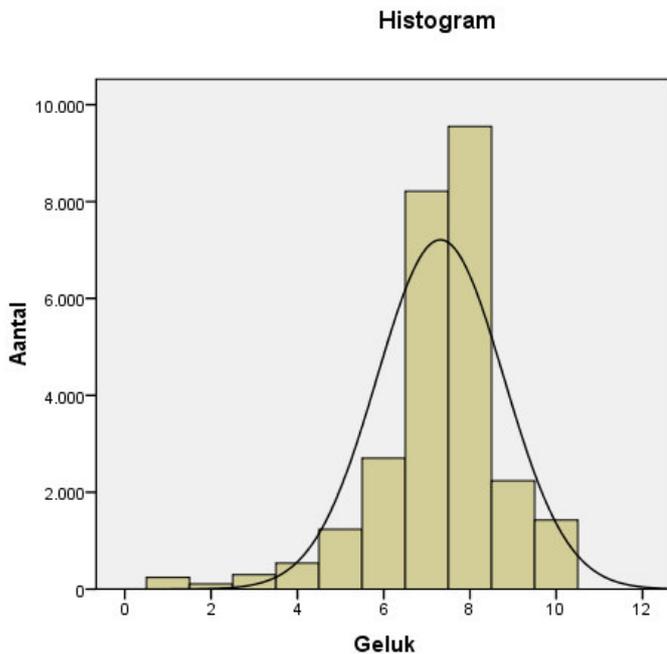
De variabele *geluk* wordt gemeten met een enkele vraag in de enquête: “*En hoe tevreden, of ontevreden, ben je met je leven tegenwoordig?*”. Deze bewoording is dezelfde bewoording als in veel ander onderzoek wordt gebruikt; hierdoor zijn de resultaten van verschillende onderzoeken met elkaar te vergelijken (Veenhoven, 1998: 17). De respondenten kunnen hun antwoord geven op een schaal van 1 tot 10, waarbij 1 staat voor ‘ontevreden’ en 10 voor ‘tevreden’. Deze 10 categorieën geven genoeg intervallen om de variabele te kunnen behandelen als een schaalvariabele.

De distributie van de antwoorden op de bovengenoemde vraag is weergegeven in figuur 3 op de volgende pagina. Aan de vorm van het histogram²⁴ is te zien dat het hier niet gaat om een normale verdeling van waarnemingen en ook de statistische test (Kolmogorov-Smirnov) laat zien dat het geen normale verdeling betreft. Tabel 2 geeft de beschrijving van de afhankelijke variabele *geluk* weer.

Tabel 2: De afhankelijke variabele *geluk*: beschrijvende statistiek

Gemiddelde (M)	7,31	Skewness	-1,193
Mediaan	7,00	Kurtosis	3,262
Standaard deviatie (SD)	1,468	Aantal cases (N)	26.541

²⁴ De hoogste scores die respondenten aan hun geluk kunnen toekennen is 10. De geluksschaal in de figuur loopt door tot 12, hetgeen veroorzaakt wordt door de vorm van de in de figuur geschetste normaalcurve.



Figuur 3: Frequentieverdeling van de afhankelijke variabele *geluk*. Ontleend aan SPSS en bewerkt.

3.3 Onafhankelijke variabelen

3.3.1 Gender

In de vragenlijst wordt direct naar het gender van de respondent gevraagd met de vraag “Ben je vrouw of man?”. Het antwoord ‘man’ krijgt de waarde 0, ‘vrouw’ krijgt de waarde 1. Deze waarden worden ook gebruikt voor de dummyvariabele in de regressieanalyse. Van de uiteindelijke dataset met 26.541 geselecteerde cases hebben 9806 respondenten (37%) aangegeven dat ze vrouw zijn, 16.735 (63%) respondenten geven aan dat ze man zijn. Problemen met validiteit en betrouwbaarheid van de meting zijn hier niet aan de orde. Een enkele respondent zal hier om verschillende redenen het andere vakje aanklikken, maar dit heeft geen of een verwaarloosbare invloed op de resultaten.

Tabel 3: Verhouding mannen en vrouwen in de dataset

	Aantal cases	Percentage
Mannen	16.735	63%
Vrouwen	9.806	37%
Totaal	26.541	100%

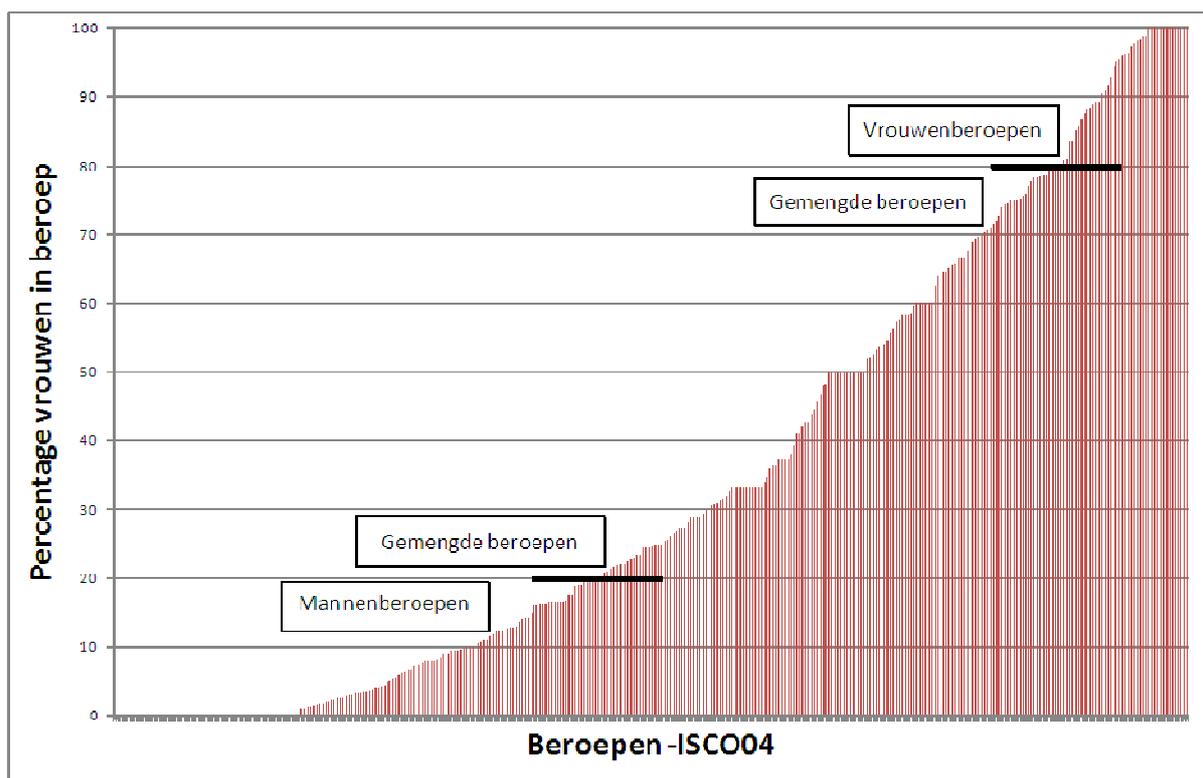
3.3.2 Beroepsdeviantie

De variabele occupational inappropriateness of *beroepsdeviantie* is gedefinieerd als werkzaam zijn in een beroep dat ‘toebehoort’ aan de andere sekse. Beroepen kunnen op verschillende manieren worden ingedeeld in mannenberoepen, vrouwenberoepen en gemengde beroepen. Er kan rechtsreeks worden gemeten hoe beroepen door de samenleving worden gepercipieerd door een representatieve groep respondenten hierover te bevragen. Deze methode is gebruikt door de al eerder geciteerde onderzoekers Shinar (1975), Beggs (1993) en Sastre (2000). Zij vroegen hun respondenten verschillende beroepen te plaatsen op een genderschaal tussen ‘mannelijk’ en ‘vrouwelijk’. De resultaten van deze verschillende onderzoeken, die zijn verricht in respectievelijk Amerika, Amerika en Frankrijk/Spanje liggen dicht bij elkaar (Sastre, 2000: 430), zodat het aannemelijk is dat ook in de Nederlandse samenleving de perceptie van wat als mannenberoep en wat als vrouwenberoep geldt vergelijkbaar is. Geen van de onderzoeken resulteert echter in een compleet overzicht van de gendertypering van alle beroepen: ze gebruiken alle drie dezelfde lijst van 129 beroepen. Het is dus niet

mogelijk de gendertypering die zij vinden te gebruiken in dit onderzoek. Het valt buiten de scope van dit rapport om met een soortgelijke test een classificatie van de beroepen in de Loonwijzer te maken.

Een tweede methode is het gebruiken van de numerieke vertegenwoordiging van de twee genders als proxy voor de gendertypering van een beroep. De indeling op basis van sociale normen en stereotypen en de indeling op basis van de numerieke vertegenwoordiging van beide genders hangen sterk met elkaar samen (Yoder, 1991: 182; Yoder, 1994: 151; Gustafson, 2008: 3; Wolfram, 2009: 115). Gebruik maken van de numerieke vertegenwoordiging, zoals in de meeste onderzoeken wordt gedaan, is dus een goede weergave van hoe dit beroep in de samenleving wordt gepercipieerd. Sastre (2000) vond een correlatie tussen de rating op de genderschaal door de deelnemers in haar onderzoek en het percentage vrouwen in de verschillende beroepen in Frankrijk (statistieken van het Institut de la Statistique) van +0,77 en concludeert dat "*[ijt would be exaggerated to conclude that occupational gender-typing perceptions are disconnected from the structure of the labor market. They reflect that reality rather well*" (Sastre, 2000: 441). Omdat de perceptie in de samenleving achterloopt op gewijzigde numerieke verhoudingen (Beggs, 1993: 1448; White, 2006) kan hooguit worden verwacht dat deze methode de mate waarin een beroep als gendertypisch wordt beschouwd onderschat (White, 2006; Beggs, 1993). Ook in dit onderzoek wordt gebruik gemaakt van numerieke gegevens.

De gegevens in de loonwijzerenquête worden verkregen door de respondenten antwoord te laten geven op de vraag "Wat is je beroep?". Zij kiezen het juiste antwoord uit de keuzemogelijkheden, waarna de vraag nogmaals wordt voorgelegd met meer gespecificeerde antwoordmogelijkheden. Deze antwoorden worden vervolgens in de juiste code omgezet en opgeslagen in de dataset op verschillende aggregatieniveaus. Op basis van de ISCO-indeling op 4 digit niveau is een indeling gemaakt in mannen-, vrouwen- en gemengde beroepen. De grenzen die hierbij worden aangehouden zijn in navolging van Anker (1998: 86) gelegd bij 80%; een beroep wordt dus genderspecifiek genoemd als tenminste 80% van de mensen werkzaam in dit beroep van dezelfde sekse is. Hierbij wordt niet gecorrigeerd voor het totale aandeel vrouwen en mannen op de arbeidsmarkt of in de database. Deze correctie is van belang als verschillende landen met zeer uiteenlopende arbeidsmarktparticipatie van vrouwen met elkaar worden vergeleken (Anker, 1998: 87). Dit onderzoek gebruikt echter data van één land, Nederland, waar de arbeidsparticipatie van vrouwen hoog genoeg is om hier geen rekening mee te hoeven houden. De op de volgende pagina weergegeven figuur geeft een indruk van de indeling van de beroepen in mannen-, gemengde, en vrouwenberoepen: 165 beroepen (45%) zijn mannenberoepen, 155 beroepen (42%) zijn gemengd, en er zijn 46 vrouwenberoepen (13%). Het veel grotere aantal mannenberoepen ten opzichte van het aantal vrouwenberoepen is deels veroorzaakt doordat mannenberoepen een fijnmaziger indeling kennen dan vrouwenberoepen (Anker, 1998: 222). Ook Shinar (1975) rapporteerde al dat de helft van de beroepen werden beschouwd als mannelijk, ruim 30 procent als neutraal, en minder dan 20% als typisch vrouwelijk. De volledige lijst met beroepen en de percentages mannen en vrouwen is te vinden in bijlage A.



Figuur 4: Alle beroepen en de percentages vrouwen in elk beroep. Ontleend aan SPSS en bewerkt.

Nadat alle beroepen zijn ingedeeld op basis van ISCO0804 en omgecodeerd in de variabele *Beroepssoort_4d_20* is voor elke respondent bepaald of hij of zij deviant is. Deze variabele is *beroepsdeviantie* genoemd. Dit is weergegeven in Tabel 4. De waarden die de variabelen aannemen staan tussen haakjes vermeld.

Tabel 4: Codering van de variabele *Beroepsdeviantie*

Percentage vrouwen in ISCO0804	<i>Beroepssoort_4d_20</i>	<i>Beroepsdeviantie</i>	
		Mannen	Vrouwen
0 t/m 20 %	Mannenberoep (1)	Nee (0)	Ja (1)
21 t/m 80 %	Gemengd beroep (2)	Nee (0)	Nee (0)
81-100 %	Vrouwenberoep (3)	Ja (1)	Nee (0)

Als deze bewerkingen op de data zijn uitgevoerd worden de resultaten gevonden zoals weergegeven in de onderstaande tabel. Het is lastig de percentages mannen die in een vrouwenberoep werken en vrouwen die in een mannenberoep werken te vergelijken met data uit de literatuur, ten eerste omdat er in onderzoeken geen eenduidigheid is en veel verschillende definities worden gehanteerd. Bovendien wordt er in het ene onderzoek wel, en in het andere onderzoek niet gecorrigeerd voor de verschillende arbeidsparticipatie van mannen en vrouwen, en is er niet veel onderzoek verricht waarbij wordt uitgegaan van de indeling op 4-digitniveau zoals in dit onderzoek. De percentages zijn lager dan meestal wordt gerapporteerd, wat in de lijn der verwachting ligt vanwege de hoge grens (80%) die is gesteld voor de definitie van mannenberoep c.q. vrouwenberoep.

Tabel 5: *Beroepsdeviantie*: aantallen en percentages respondenten

<i>Beroepsdeviantie</i>	Vrouwen		Mannen		Totaal	
Nee (0)	9.047	92,3%	16.535	98,8%	25.582	96,4%
Ja (1)	759	7,7%	200	1,2%	959	3,6%
Totaal	9.806	100%	16.735	100%	26.541	100%

De meting van *beroepsdeviantie* heeft een hoge validiteit. Het geeft aan of een vrouw in een beroep werkzaam is waar minder dan 20% van de werknemers vrouwen zijn, respectievelijk of een man werkzaam is in een beroep waar minder dan 20% van de werknemers mannen zijn. De mogelijkheid om door middel van numerieke gegevens een normatief concept te meten is op de vorige pagina aan de orde geweest. De betrouwbaarheid van de meting is ook hoog. Als dezelfde berekening wordt uitgevoerd met een ander dataset zullen vergelijkbare resultaten worden gevonden. Er is gecontroleerd of er zich geen vreemde metingen voordoen, wat het geval zou kunnen zijn bij beroepen met een gering aantal respondenten door voor elk beroep de bepaling of het een mannen-, gemengd of vrouwenberoep is handmatig te controleren (bijlage A). Omdat er sprake is van zelfrapportage is het mogelijk dat er een klein aantal onjuiste gegevens zijn opgenomen. De invloed hiervan is echter te verwaarlozen.

3.3.3 Industriedeviantie

Analoog aan de manier waarop *beroepsdeviantie* is geoperationaliseerd, wordt deviantie op de dimensie industrie bepaald. De vraag die wordt gesteld is: "Bij welk soort bedrijf werk je of heb je gewerkt?". De vraag wordt tweemaal gesteld om tot een fijnmazigere indeling te komen. Het antwoord wordt vervolgens omgezet naar een industrie-code volgens de NACE-indeling. Voor de variabele *Industriesoort_1d* (1 digit) is gebruik gemaakt van de indeling in 21 industrieën, NACE2001. De codering is weergegeven in onderstaande tabel. Van de 21 industrieën zijn 6 industrieën gekenmerkt als mannenindustrie, 2 als vrouwenindustrie en de overige 13 als gemengde industrieën. Een overzicht van de industrieën met de percentages mannen en vrouwen die er werkzaam zijn is te vinden in bijlage B.

Tabel 6: Codering van de variabele *industriedeviantie*

Percentage vrouwen in NACE2001	<i>Industriesoort_1d</i>	<i>Industriedeviantie</i>	
		Mannen	Vrouwen
0-20	Mannenindustrie (1)	Nee (0)	Ja (1)
21-80	Gemengde industrie (2)	Nee (0)	Nee (0)
81-100	Vrouwenindustrie (3)	Ja (1)	Nee (0)

De onderstaande tabel geeft de resultaten van deze bewerking weer. In totaal zijn 493 mannen (2,9%) werkzaam in een vrouwenindustrie; 1464 (14,9%) vrouwen zijn werkzaam in een mannenindustrie. Het is niet goed mogelijk deze cijfers te vergelijken met de gegevens van het CBS. Het CBS hanteert een indeling in 15 industrieën en is dus meer geaggregeerd dan de indeling in deze dataset, waardoor er meer industrieën in de categorie 'gemengd' vallen. De industrieën die in beide indelingen voorkomen wijken wat betreft percentages mannen en vrouwen niet sterk van elkaar af.

Tabel 7: *Industriedeviantie*: aantallen en percentages respondenten

<i>Industriedeviantie</i>	Vrouwen		Mannen		Totaal	
Nee (0)	8.342	85,1%	16.242	97,1%	24.584	92,6%
Ja (1)	1.464	14,9%	493	2,9%	1957	7,4%
Totaal	9.806	100%	16.735	100%	26.541	100%

De validiteit en betrouwbaarheid van deze meting zijn hoog. Alleen het feit dat het hier zelfrapportage betreft kan aanleiding geven tot een klein aantal onjuiste antwoorden, door slordigheid van de respondenten of het niet goed begrijpen van de vraag.

3.3.4 Werkgroepsdeviantie

In veel onderzoek wordt deze of een vergelijkbare variabele gedefinieerd op dezelfde wijze als Kanter dat deed voor het concept token. Hierbij wordt een percentage van 15% of minder beschouwd als een significante minderheid, de tokens (Kanter, [1977] 1993). Hierbij wordt echter vaak uitgegaan van de percentages in het beroep in plaats van op de werkgroep, terwijl de meeste theorieën wel de sociale interacties op de werkgroep betreffen. De problemen die zich hierbij voordoen zijn in voorgaande hoofdstukken aan de orde gekomen. Een andere methode is om deze variabele op een subjectieve manier te meten, waarbij aan de respondent gevraagd wordt om aan te geven hoe de verhouding van de genders zijn op de werkplek (Maume, 2001; Goldberg, 2001; Fields, 1997). Ook in dit onderzoek is er sprake van een subjectieve meting: de waarde van de variabele *werkgroepsdeviantie* wordt bepaald door te vragen of een respondent zich al dan niet tot een

meerderheidsgroep vindt behoren. Dit is gemeten door middel van een enkel item in de vragenlijst, te weten: "Zijn collega's in dezelfde functie merendeels mannen?" (variabele *depmale*).

Door de wijze waarop deze vraag geformuleerd is levert hij niet in alle gevallen een duidelijk antwoord op. Wanneer een man op deze vraag 'nee' antwoordt kan dit betekenen dat zijn collega's voornamelijk vrouwen zijn, of dat het een gemengde groep is. Een 'nee' betekent dus feitelijk niet direct dat de variabele *werkgroepsdeviantie* gelijk is aan 'ja'. Het lage percentage mannen die 'nee' antwoordt op deze vraag (zie de volgende paragraaf) rechtvaardigt de keuze om dit wel als zodanig te beschouwen. Van de mannen die deze vraag met 'ja' beantwoorden is zeker dat ze niet *werkgroepsdeviant* zijn. Andersom geldt dat een vrouw die deze vraag met 'nee' beantwoordt werkt met voornamelijk vrouwen of met een gemengde groep, en dus niet *werkgroepsdeviant* is. Voor de vrouwen die deze vraag met 'ja' beantwoorden geldt met zekerheid dat de variabele *werkgroepsdeviantie* 'ja' is. In de onderstaande tabel wordt aangegeven hoe de variabele *werkgroepsdeviantie* is gecodeerd.

Tabel 8: Codering van de variabele *werkgroepsdeviantie*

<i>Gender</i>	<i>Depmale</i>	<i>Werkgroepsdeviantie</i>
Man (0)	Nee (0)	Ja (1)
	Ja (1)	Nee (0)
Vrouw (1)	Nee (0)	Nee (0)
	Ja (1)	Ja (1)

Als deze variabele wordt toegevoegd aan de database levert dit de volgende verdeling op:

Tabel 9: *Werkgroepsdeviantie*: aantallen en percentages respondenten

<i>Werkgroepsdeviantie</i>	Vrouwen		Mannen		Totaal	
Nee (0)	7.008	71,5%	14.485	86,6%	21.493	81,0%
Ja (1)	2.798	28,5%	2.250	13,4%	5.048	19,0%
Totaal	9.806	100%	16.735	100%	26.541	100%

Opvallend is het dat zowel het percentage vrouwen dat aangeeft vooral met mannen te werken als het percentage mannen dat aangeeft niet vooral met mannen te werken veel hoger zijn dan de percentages devianten in de dimensies beroep en industrie. In de eerste plaats is dit te verklaren door de manier waarop is gemeten. Er is gevraagd of het merendeel van de collega's mannen zijn, en er is dus niet een absolute grens van 15% of 20% aangehouden. Voor mannen geldt bovendien dat zij deze vraag ook met 'ja' kunnen beantwoorden als zij in een gemengde groep werken. Aangezien het percentage deviante mannen ongeveer de helft bedraagt van het percentage vrouwen, is er voor gekozen om deze toch als werkgroepdeviant aan te merken. Een ander facet van de arbeidsmarkt speelt hier ook een rol. Vrouwen werken in Nederland in meerderheid in deeltijdbanen (Portegijs, 2009). Als vrouwen minder uren per week werken, zijn ze ook minder zichtbaar op het werk dan hun mannelijke collega's.

De validiteit van deze meting is niet erg hoog. Het is een subjectieve meting, en geeft een perceptie weer van een individu over zijn of haar werkplek. De vraag kan ook op iets verschillende manieren worden geïnterpreteerd door de respondenten. Als twee respondenten de vraag precies hetzelfde begrijpen is er nog steeds sprake van een ruime mate van perceptie door de betrokken respondent. Wat hier wordt gemeten is de beleving van de respondenten: of hij zicht tot de meerderheid voelt behoren als het een man is, en tot de minderheid als de respondent een vrouw is. Evenmin is de betrouwbaarheid van deze meting hoog. Door de formulering van de vraag en de mate van perceptie is het goed mogelijk dat bij een herhaalde meting een ander antwoord wordt gegeven.

3.4 Selectie van de cases

De originele dataset van de Nederlandse²⁵ loonwijzer 2008-2009 bevat 191.516 cases, waarvan 61% mannen en 39% vrouwen. Uit dit totaal aantal cases zijn de cases geselecteerd waarmee de analyses kunnen worden uitgevoerd. Het aantal cases uit de totale dataset 2008-2009 van de loonwijzer dat is gebruikt voor de analyses

²⁵ In dit onderzoek is er voor gekozen om alleen gebruik te maken van Nederlandse data omdat vanwege wetgeving, CAO's en cultuurverschillen arbeid sterk nationaal georganiseerd is.

is 26.541, en hierop waren de beschrijvingen in de voorgaande paragrafen gebaseerd. Tot deze selectie is gekomen op basis van de hieronder beschreven criteria.

Om de analyses te kunnen doen is een vereiste dat de cases een geldige waarde hebben voor life satisfaction (de variabele *Satlife* heeft een waarde groter dan 0). De interesse in dit onderzoek gaat uit naar de ervaringen van werknemers die in een werkgever-werknemer relatie werkzaam zijn. Daarom zijn alleen de antwoorden gebruikt van de respondenten die aan hebben gegeven dat ze een employee zijn (waarde van de variabele *CONTST* = 140); zelfstandigen en zzp-ers zijn niet in de selectie opgenomen. Er wordt ook alleen aandacht besteed aan mensen die volgens de definitie van het CBS deel uitmaken van de beroepsbevolking ofwel tussen de 15 en de 65 jaar oud zijn. Voor de analyses is het noodzakelijk dat een case een geldige waarde heeft voor *beroep* (*ISCO0804*), voor *industrie* (*NACE2001*) en voor *gender*. Hierbij valt op dat ongeveer 60% van de cases wegvalt als wordt gefilterd op een geldige waarde voor beroep. Voor het vaststellen van de waarde van de variabele *groepsdeviantie* is een geldige waarde nodig voor de variabele *depmale* nodig en voor de afhankelijke variabele *Satlife*, waarna 30.726 cases overblijven (62% mannen, 38% vrouwen).

Later in deze tekst zullen een aantal variabelen worden geïntroduceerd die als controlevariabelen aan het model worden toegevoegd. Deze variabelen betreffen de leeftijd, opleiding, en het salaris van een respondent en de grootte van het bedrijf waar hij of zij werkzaam is. Door 26.541 respondenten (63% mannen en 37% vrouwen) is antwoord gegeven op alle hierop betrekking hebbende vragen, en omdat hiermee slechts 10% van de cases verloren gaan is ervoor gekozen om alle analyses te doen met deze uiteindelijke selectie. Op de vragen die betrekking hebben op het aantal uren dat een respondent gewoonlijk werkt per week is door een klein aantal geen antwoord gegeven; de ontbrekende waarden zijn hier vervangen door het gemiddelde. De aldus verkregen dataset is op een aantal kenmerken vergeleken met de kenmerken van de populatie zoals bekend uit de gegevens van het CBS. Deze gegevens zijn weergegeven in de onderstaande tabel.

Tabel 10: Vergelijk kenmerken gebruikte dataset en CBS data

Kenmerk	Loonwijzer 2008-2009	CBS 2009
Percentage mannen	63 %	56 %
Percentage vrouwen	37%	44 %
Werkzame personen 15 tot 25 jaar	11,7 %	12,8 %
Werkzame personen 25 tot 35 jaar	32,5 %	23,5 %
Werkzame personen 35 tot 45 jaar	29,6 %	26,7 %
Werkzame personen 45 tot 55 jaar	19,9 %	24,5 %
Werkzame personen 55 tot 65 jaar	6,3 %	12,5 %
Gemiddeld salaris	20,79 Euro	20,01 Euro
Gemiddeld salaris vrouwen	17,64 Euro	17,38 Euro
Gemiddeld salaris mannen	22,63 Euro	21,66 Euro
Laag opleidingsniveau	23,1 %	23,3 %
Middelbaar opleidingsniveau	40,2 %	43,6 %
Hoog opleidingsniveau	36,7 %	33,1 %

Bron: CBS statline, gegevens 2009. Geraadpleegd op 11 maart 2011

In de gebruikte dataset zijn mannen iets oververtegenwoordigd ten opzichte van de beroepsbevolking volgens de gegevens van het CBS. Wat betreft de leeftijdsgroepen is te zien dat werkzame personen tussen de 25 en 35 jaar zijn oververtegenwoordigd, en de leeftijdsgroepen vanaf 45 jaar iets zijn ondervertegenwoordigd. Dit is in

de lijn der verwachting: mensen in de leeftijdscategorie tussen 25 en 35 zijn het meest vertrouwd met internet en internetsurveys, zijn het meest actief op de arbeidsmarkt en zullen dus eerder een salarisvergelijkingssite raadplegen. Oudere werknemers doen dit iets minder gemakkelijk. Ook is er een lichte oververtegenwoordiging van hoogopgeleiden, die op dezelfde wijze te verklaren is. De gemiddelde salarissen van mannen en vrouwen en de totale salarissen die bij het CBS bekend zijn en die uit de dataset worden verkregen zijn vrijwel aan elkaar gelijk²⁶. Er is niet gecorrigeerd voor de geconstateerde verschillen. De data zal beschouwd worden alsof het een aselechte steekproef van de populatie betreft.

3.5 Analyseprocedure

Met behulp van het programma SPSS16 zijn een aantal analyses verricht op de geselecteerde data. Er is voor elke onafhankelijke variabele onderzocht of de subgroepen die ontstaan verschillen wat betreft geluksscore. Omdat de scores voor de afhankelijke variabele niet normaal verdeeld zijn zou strikt genomen gebruik moeten worden gemaakt van een niet-parametrische analyseprocedure. Omdat echter de resultaten bij gebruik van Mann-Whitney of Kruskal-Wallis testen in plaats van ANOVA geen andere resultaten opleveren is toch gebruik gemaakt van de gebruikelijke ANOVA methode. Voor post-hoc testen is gebruik gemaakt van Dunnett's T3 correctiemethode. De resultaten zijn ook met elkaar vergeleken voor mannen en vrouwen apart; de hypothesen voorspellen immers voor mannen en vrouwen andere verbanden. Door middel van lineaire regressie is onderzocht of de onafhankelijke variabelen een voorspeller zijn van geluk. Hiervoor zijn de dichotome variabelen omgezet in dummyvariabelen. De regressieanalyses is eerst gedaan voor elke onafhankelijke variabele afzonderlijk, waarna in een tweede stap alle onafhankelijke variabelen samen in een model zijn opgenomen. Dit is vervolgens gespecificeerd naar gender. Er zijn drie verschillende modellen opgesteld. In model 1 zijn alleen de 4 onafhankelijke variabelen opgenomen. In model 2 zijn een aantal controlevariabelen aan het model toegevoegd; model 3 ten slotte bevat ook de belangrijke controlevariabelen salaris en beroepsstatus. De bivariate correlatiecoëfficiënten die worden gerapporteerd zijn verkregen met de methode van Spearman.

²⁶ Wat betreft het salaris is het echter onjuist om hieruit af te leiden dat de uit deze dataset verkregen gegevens representatief zijn voor de hele populatie. Daarvoor zijn meer gegevens over de spreiding nodig.

4 Analyse en resultaten

4.1 Beschrijving

4.1.1 De scores van de verschillende groepen werknemers

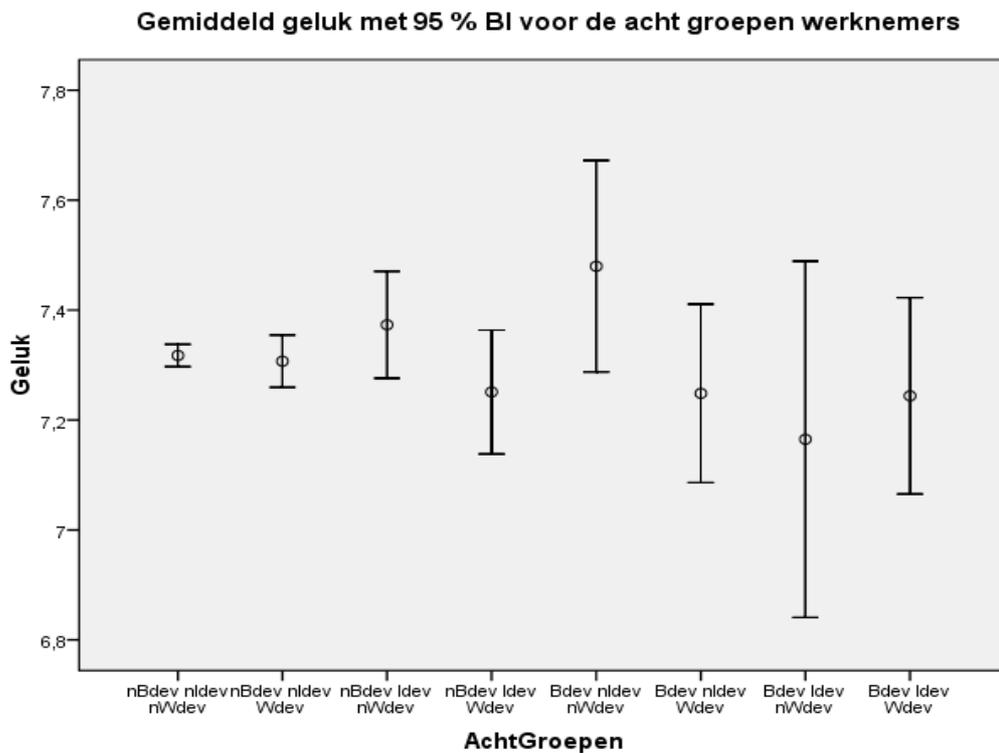
Aan de hand van hun status met betrekking tot de drie onafhankelijke variabelen *beroepsdeviantie*, *industriedeviantie* en *werkgroepsdeviantie* zijn de respondenten in acht groepen verdeeld. In de onderstaande tabel zijn de gemiddelde geluksscores weergegeven van de verschillende groepen werknemers. In de cellen van de tabel zijn het aantal cases (N), het gemiddelde (M), de standaarddeviatie (SD) en de 95% betrouwbaarheidsinterval van het gemiddelde (BI 95%) opgenomen. Ook is er een ranking in opgenomen, waarbij de gelukkigste groep een 1 krijgt, de ongelukkigste groep een 8.

Tabel 11: *Devianties en geluk – mannen en vrouwen samen*

Industrie-deviantie	Werkgroeps-deviantie		Beroepsdeviantie	
			Nee	Ja
Nee	Nee	N	20.399	198
		M	7,32	7,48
		SD	1,464	1,373
		BI 95%	7,30 – 7,34	7,29 – 7,67
		Ranking	3	1
	Ja	N	3.661	326
		M	7,31	7,25
		SD	1,471	1,489
		BI 95%	7,26 – 7,35	7,09 – 7,41
		Ranking	4	5/6
Ja	Nee	N	793	103
		M	7,37	7,17
		SD	1,394	1,657
		BI 95%	7,28 – 7,47	6,84 – 7,49
		Ranking	2	8
	Ja	N	729	332
		M	7,25	7,24
		SD	1,550	1,654
		BI 95%	7,14 – 7,36	7,07 – 7,42
		Ranking	5/6	7

Uit bovenstaande tabel is af te lezen dat verreweg de grootste groep werknemers werkzaam is in een neutraal of gender-appropriate beroep, in een neutrale of gender-appropriate industrie en in een groep waarin zij niet de minderheid vormen: 20.399 respondenten (76,9 %). 332 respondenten (1,3 %) werken in een gender-inappropriate beroep in een gender-inappropriate industrie en vormen in hun werkgroep de minderheid en zijn dus ‘driedubbel deviant’. Deze laatste groep scoort met een gemiddelde van 7,24 lager dan het gemiddelde van de hele populatie, maar heeft niet de laagste score van alle groepen. Het minst gelukkig zijn de werknemers die zowel *industriedeviant* zijn als *beroepsdeviant*, maar niet *werkgroepsdeviant* (N = 103, M = 7,17). Opvallend is dat *beroepsdeviantie* alléén leidt tot een hogere geluksscore (N = 198, M = 7,48); deze groep werknemers is het gelukkigst. In combinatie met een andere vorm van deviantie leidt *beroepsdeviantie* echter tot een lagere geluksscore (respectievelijk 7,25, 7,17 en 7,24). De respondenten die *groepsdeviant* zijn en niet deviant op een van de andere dimensies scores precies gemiddeld (M = 7,31, N = 3661); in combinatie leidt *werkgroepsdeviantie* elke keer tot een lagere geluksscore. *Industriedeviantie* alleen leidt tot een hogere geluksscore, in combinatie met een andere deviantie tot een lagere score. Gemiddeld zijn alle *industriedevianten* samen ook minder gelukkig (N = 1957, M = 7,29) dan het gemiddelde van de populatie (N=26541, M = 7,31); hetzelfde geldt voor de *beroepsdevianten* (N = 959, M = 7,29) en de *werkgroepsdevianten* (N = 5048, M = 7,29, niet weergegeven in de bovenstaande tabel).

In de onderstaande figuur zijn de gemiddelde scores met de bijbehorende betrouwbaarheidsintervallen voor de scores in de populatie nogmaals weergegeven²⁷. Hieruit is op te maken dat de betrouwbaarheidsintervallen elkaar overlappen. ANOVA-analyse laat eveneens zien dat de gevonden verschillen in gemiddeld geluk voor de acht groepen geen significante verschillen inhouden.



Figuur 5: Gemiddeld geluk met 95% betrouwbaarheidsinterval van de acht groepen werknemers –mannen en vrouwen samen. Ontleend aan SPSS en bewerkt.

Op de volgende pagina's zijn de tabellen weergegeven die dezelfde gegevens vermelden, maar nu voor de mannelijke en de vrouwelijke respondenten in de dataset apart. De aantallen cases zijn respectievelijk 16.735 en 9.806.

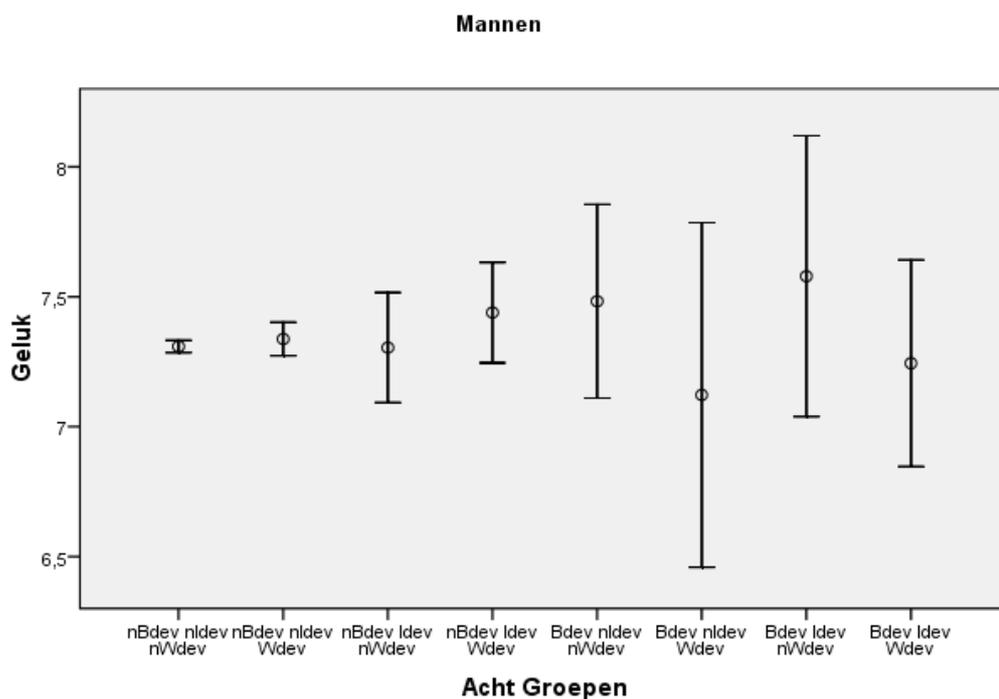
²⁷ De groepen zijn weergegeven met afkortingen voor het al dan niet deviant zijn op de verschillende dimensies: nBdev betekent niet-beroepsdeviant, enzovoorts.

Tabel 12: Devianties en *geluk* -mannen

<i>Industrie-deviantie</i>	<i>Werkgroeps-deviantie</i>		<i>Beroepsdeviantie</i>	
			Nee	Ja
Nee	Nee	N	14.237	58
		M	7,31	7,48
		SD	1,457	1,417
		BI 95%	7,28 - 7,33	7,11 – 7,86
	Ranking	5	2	
Ja	Ja	N	1.906	41
		M	7,34	7,12
		SD	1,425	2,100
		BI 95%	7,27 – 7,40	6,46 – 7,78
	Ranking	4	8	
Ja	Nee	N	171	19
		M	7,30	7,58
		SD	1,402	1,121
		BI 95%	7,09 – 7,52	7,04 - 8,12
	Ranking	6	1	
Ja	Ja	N	221	82
		M	7,44	7,24
		SD	1,459	1,809
		BI 95%	7,25 – 7,63	6,85 – 7,64
	Ranking	3	7	

Uit deze gegevens blijkt dat mannen die in een appropriate beroep werken in een appropriate industrie en niet in de minderheid zijn op hun werkgroep precies een gemiddelde score hebben (N = 14.237, M = 7,31). Werken zij echter in een gender inappropriete beroep (*beroepsdeviant*) dan zijn zij gelukkiger: (N = 58, M = 7,48). Zijn ze echter hierdoor ook *groepsdeviant* dan daalt hun score aanzienlijk (M = 7,12, N = 41). *Beroepsdeviante* mannen die ook *industriedeviant* zijn maar niet *werkgroepsdeviant* scoren echter het hoogst van alle groepen (M = 7,58, N = 19). *Beroepsdeviantie* alleen of in combinatie met *industriedeviantie* leidt voor mannen tot een hogere geluksscore; *beroepsdeviantie* in combinatie met *werkgroepsdeviantie* leidt tot een lagere geluksscore. Mannen die niet *beroepsdeviant* zijn, zijn juist gelukkiger als ze ook *werkgroepsdeviant* zijn; dit geldt zowel wanneer zij in een gender-appropriate als wanneer zij in een gender-inappropriete industrie werken. Ook nu zijn de 95% betrouwbaarheidsintervallen voor de gemiddelde geluksscores voor deze verschillende groepen in de populatie werknemers in een figuur weergegeven (figuur 6 op de volgende pagina). Deze intervallen overlappen elkaar goeddeels; ook ANOVA-analyse laat zien dat de gemiddelde scores niet significant van elkaar verschillen.

Gemiddeld geluk met 95% BI van de acht groepen werknemers



Figuur 6: Gemiddeld geluk met 95% betrouwbaarheidsinterval van de acht groepen werknemers –alleen mannen. Ontleend aan SPSS en bewerkt.

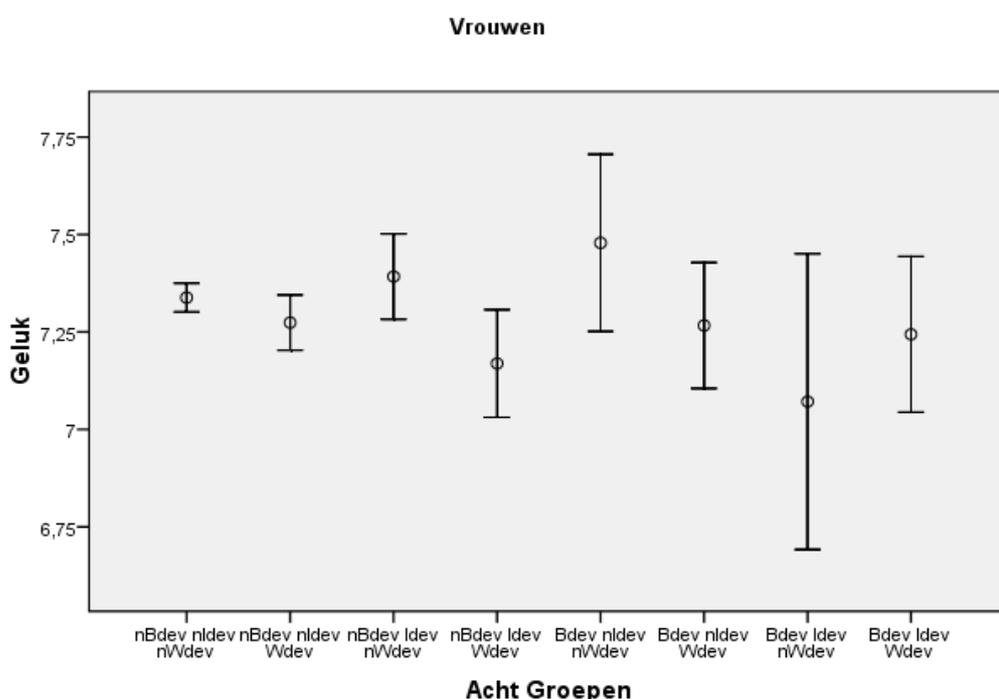
De resultaten van dezelfde analyse maar dan voor vrouwen is weergegeven in onderstaande tabel en de figuur op de volgende pagina.

Tabel 13: Devianties en geluk -vrouwen

Industrie-deviantie	Werkgroeps-deviantie		Beroepsdeviantie	
			Nee	Ja
Nee	Nee	N	6.162	140
		M	7,34	7,48
		SD	1,479	1,360
		BI 95%	7,30 – 7,38	7,25 – 7,71
		Ranking	3	1
	Ja	N	1.755	285
		M	7,27	7,27
		SD	1,518	1,384
		BI 95%	7,20 – 7,35	7,11 – 7,43
		Ranking	4/5	4/5
Ja	Nee	N	622	84
		M	7,39	7,07
		SD	1,393	1,748
		BI 95%	7,28 – 7,50	6,69 – 7,45
		Ranking	2	8
	Ja	N	508	250
		M	7,17	7,24
		SD	1,582	1,603
		BI 95%	7,03 – 7,31	7,04 – 7,44
		Ranking	7	6

Net zoals voor mannen geldt voor vrouwen dat, wanneer ze niet *industriedeviant* zijn en niet *werkgroepsdeviant*, voor hen *beroepsdeviantie* samenhangt met een hogere geluksscore (N=140, M=7,48). *Beroepsdeviante* vrouwen die daarnaast tevens *industriedeviant* en/of *werkgroepsdeviant* zijn scoren echter veel lager. *Werkgroepsdeviantie* leidt in alle combinaties tot een geluksscore die lager is dan gemiddeld; alleen een combinatie van *beroepsdeviantie* en *industriedeviantie* leidt tot een nog lagere geluksscore: M = 7,07, N = 84. *Industriedeviantie* leidt voor bijna alle groepen vrouwen tot een lagere geluksscore; alleen *industriedeviante* vrouwen die in een gender appropriate beroep werken en niet in de minderheid zijn op hun werkgroep scoren iets hoger dan gemiddeld (N = 622, M = 7,39). De gemiddelde geluksscores zijn samen met de betrouwbaarheidsintervallen nogmaals weergegeven in de onderstaande figuur (figuur 7). Daarin is te zien dat de betrouwbaarheidsintervallen overlappen. ANOVA-analyse toont eveneens aan dat de verschillen niet significant zijn.

Gemiddeld geluk met 95% BI van de acht groepen werknemers



Figuur 7: Gemiddeld geluk met 95% betrouwbaarheidsinterval van de acht groepen werknemers –alleen vrouwen. Ontleend aan SPSS en bewerkt.

Uit de bovenstaande gegevens blijkt dat de effecten van de devianties niet zonder meer cumulatief zijn. Dat is ook niet voorspeld door de theorie in dit onderzoek; in zekere gevallen kunnen verschillende devianties elkaar zelfs opheffen. Hier zal in dit onderzoek niet nader op in worden gegaan. In een volgend hoofdstuk zal wel worden nagegaan of er sprake is van interactie-effecten.

4.1.2 De gelukkigste en ongelukkigste devianten

Beroepsdeviante mannen en vrouwen zijn te vinden in een beperkt aantal beroepen, en, per definitie, niet in dezelfde beroepen. Hetzelfde geldt voor *industriedeviante* mannen en vrouwen. *Werkgroepsdeviante* mannen en vrouwen zijn wel in veel beroepen vertegenwoordigd. *Beroepsdeviante* mannen en vrouwen zijn in veel gevallen ook *werkgroepsdeviant*, maar ook in de gemengde beroepen geven veel respondenten aan dat ze *werkgroepsdeviant* zijn. Ook de minder logische combinaties zoals niet-*beroepsdeviant* maar toch *werkgroepsdeviant* (bijvoorbeeld een vrouw die werkt in een vrouwenberoep maar toch aangeeft dat het merendeel van haar collega's mannen zijn) komen regelmatig voor. Ter illustratie is hieronder in tabelvorm per beroepstype weergegeven hoe vaak respondenten aangeven wel of niet *werkgroepsdeviant* te zijn. Opvallend

is dat 4,3% van de mannen die in een mannenberoep werken aangeven dat ze *werkgroepsdeviant* zijn, en dat 9,1% van de vrouwen in een vrouwenberoep dit ook doet. Wat de eerste groep betreft kan dit een gevolg zijn van de wijze waarop de vraag is geformuleerd. Als de werkgroep enigszins gemengd is wat betreft gender kan een respondent deze vraag zodanig interpreteren dat hij de vraag “*Zijn collega's in dezelfde functie merendeels mannen?*” met ‘nee’ beantwoordt. Wat betreft de tweede groep, de vrouwen in een vrouwenberoep die toch aangeven met voornamelijk mannelijke collega’s te werken, is een oorzaak misschien te vinden in de deeltijdbanen van vrouwen. Vrouwen die maar enkele dagen op het werk zijn, zijn minder duidelijk aanwezig dan de mannen, die overwegend fulltime banen hebben.

Tabel 14: Mannen: beroepsdeviant en werkgroepsdeviant

Beroepstype	Werkgroepsdeviant		Totaal
	Nee	Ja	
Mannenberoep	9.150	410	9.560
Gemengd beroep	5.258	1.717	6.975
Vrouwenberoep	77	123	200

Tabel 15: Vrouwen: beroepsdeviant en werkgroepsdeviant

Beroepstype	Werkgroepsdeviant		Totaal
	Nee	Ja	
Mannenberoep	224	535	759
Gemengd beroep	4.436	2.028	6.464
Vrouwenberoep	2.348	235	2.583

Een overzicht van alle beroepen waarin de *beroepsdeviante* vrouwen en mannen werken is te vinden in bijlage C. Hieronder zijn verkorte lijsten weergegeven, waarin alleen de 10 beroepen zijn weergegeven waarin *beroepsdeviante* vrouwen en mannen het gelukkigst dan wel het minst gelukkig zijn (tabel 16 t/m 19). Ter vergelijking is het gemiddelde geluk van alle werknemers in het beroep waarin zij werkzaam zijn weergegeven, samen met het aantal cases in elk beroep. Het aantal deviante werknemers in een beroep is in veel gevallen laag, en vaak is er zelfs maar één respondent. Uit deze waarnemingen kunnen dus geen conclusies worden getrokken; de onderstaande tabellen dienen voornamelijk ter illustratie. Toch valt op dat mannelijke psychologen en andere vakspecialisten op het gebied van de gezondheidszorg, met respectievelijk 12 en 14 cases, beduidend minder gelukkig zijn dan gemiddeld in hun beroep het geval is.

Tabel 16: Minst gelukkige beroepsdeviante mannen

Beroep	M _{devianten}	N _{devianten}	M _{beroep}	N _{beroep}
Hotelmanagers	1,00	1	4,33	3
Bedieningspersoneel van weefgetouwen en breimachines	2,00	1	6,38	8
Interviewers voor enquêtes en marktonderzoek	6,00	1	6,22	9
Secretariaatsmedewerkers, algemeen	6,25	4	7,40	383
Vertalers, tolken en andere taalkundigen	6,50	2	7,08	12
Psychologen	6,67	12	7,51	95
Ziekenverzorgers	6,75	4	7,23	120
Vakspecialisten op het gebied van de gezondheidszorg, niet elders geassocieerd.	6,93	14	7,42	62
Bibliothecarissen e.d.	7,00	1	7,8	15
Paramedici	7,00	1	7,72	11

Tabel 17: Meest gelukkige beroepsdeviante mannen

Beroep	M _{devianten}	N _{devianten}	M _{beroep}	N _{beroep}
Verzorgend personeel in de gezondheidszorg, niet elders geclassificeerd.	9,50	2	7,20	15
Juridische secretarissen	9,00	1	7,53	17
Reisconsulenten en reisbureau medewerkers	8,25	4	7,20	64
Farmaceutisch technici en apothekersassistenten	8,11	9	7,35	89
Medisch assistenten	8,00	1	7,52	219
Kasbedienden e.d.	8,00	7	7,58	35
Telefonisten	8,00	1	7,75	8
Klantenvoorlichters, niet elders geclassificeerd.	8,00	1	6,25	4
Receptionisten, algemeen	7,56	41	7,24	188
Administratief secretarissen en uitvoerende secretarissen	7,50	4	7,45	371

De onderstaande tabellen geven eenzelfde overzicht voor de *beroepsdeviante* vrouwen. Hier is in elk beroep het aantal cases laag (maximaal 5) en is het zeker niet mogelijk conclusies te trekken op basis van deze gegevens. Wat echter opvalt, is dat vrouwen die in technische beroepen werken zowel voorkomen in de lijst van minst gelukkigen als in de lijst van meest gelukkigen.

Tabel 18: Minst gelukkige beroepsdeviante vrouwen

Beroep	M _{devianten}	N _{devianten}	M _{beroep}	N _{beroep}
Stukadoors	1,00	1	7,53	30
Plaatwerkers	1,00	1	7,42	92
Melkveehouders en andere rundveehouders	5,00	2	7,28	18
Elektrotechnisch ingenieurs	5,50	2	7,50	26
Timmerlieden	5,75	4	7,27	273
Regisseurs en producenten voor film en theater e.d.	6,00	1	6,67	6
Bedieningspersoneel van installaties voor het bekleden of voor andere oppervlaktebehandelingen van metalen	6,00	5	7,05	87
Bedieningspersoneel van machines voor de vervaardiging van producten van kunststof	6,00	5	6,86	29
Heftruckbestuurders	6,00	1	7,08	39
Instellers en bedieningspersoneel gereedschapswerktuigen	6,50	2	7,03	87

Tabel 19: Meest gelukkige beroepsdeviante vrouwen

Beroep	M _{devianten}	N _{devianten}	M _{beroep}	N _{beroep}
Technici op het gebied van procesbeheer, niet elders geclassificeerd.	9,50	2	7,92	24
Technici op het gebied van de elektronicatechniek	9,00	1	7,50	6
Bedieningspersoneel chemische installaties	9,00	2	7,47	17
Vakspecialisten op juridisch gebied e.d.	9,00	1	7,75	8
Conciërges	9,00	1	5,89	9
Betonwerkers, betonafwerkers e.d.	9,00	1	7,53	32
Schilders e.d.	9,00	1	7,22	91
Filiaalhouders op het gebied van financiële en verzekeringsdiensten	8,20	5	7,40	47
Meubelmakers e.d.	8,00	3	7,41	39
Brandweerlieden	8,00	1	6,94	31

In de onderstaande tabellen zijn de geluksscores van *industriedeviante* mannen en vrouwen weergegeven. Omdat het hier om slechts een klein aantal industrieën gaat, zijn alle industrieën behalve de gemengde industrieën weergegeven met de scores van alle medewerkers en de scores van de deviante werknemers. Er blijkt dat vrouwen in mannenindustrieën minder gelukkig zijn dan gemiddeld in hun industrie – dus minder gelukkig dan de mannen die in dezelfde industrie werken. De verschillen lijken echter grotendeels te verdwijnen als het aantal respondenten hoog is. Bij de mannen die in een vrouwenindustrie werken is er geen verschil in geluk zichtbaar tussen devianten en niet-devianten.

Tabel 20: Geluk van *industriedeviante* vrouwen

Industrie	M _{devianten}	N _{devianten}	M _{industrie}	N _{industrie}
Construction	7,40	171	7,40	2.142
Manufacturing	7,29	850	7,27	5.102
Agriculture, forestry and fishing	7,27	74	7,40	407
Transportation and storage	7,19	313	7,17	1.621
Electricity, gas, steam and air conditioning supply	7,08	38	7,39	206
Mining and quarrying	7,00	18	7,51	106

Tabel 21: Geluk van *industriedeviante* mannen

Industrie	M _{devianten}	N _{devianten}	M _{industrie}	N _{industrie}
Human health and social work activities	7,36	492	7,36	2.673
Activities of households as employers	8,00	1	7,63	35

4.2 Het toetsen van de hypothesen

In het vorige hoofdstuk is een beschrijving gegeven van de geluksscores van de verschillende groepen werknemers en is kort ingegaan op de beroepen waarin deviante mannen en vrouwen het meest gelukkig of ongelukkig zijn. In dit hoofdstuk zal systematisch naar telkens een van de onafhankelijke variabele worden gekeken, en zal worden getoetst of de verschillen die op deze dimensie worden gevonden significante verschillen zijn.

4.2.1 Gender

Hypothesen A0 en A1 hebben betrekking op *gender* en *geluk*. De geluksscores van de mannen en de vrouwen in de dataset zijn weergegeven in de onderstaande tabel. Daarin is te zien dat de gemiddelde geluksscores van alle mannen en alle vrouwen in de geselecteerde data erg dicht bij elkaar liggen en de 95% betrouwbaarheidsintervallen van de gemiddelde waarde in de populatie vrijwel overlappen. Het verschil van 0,01 op een schaal van 10 is niet significant, en er kan worden geconcludeerd dat er geen verschil is gevonden tussen de geluksscores van mannen en vrouwen. Daarmee is, zoals verwacht, geen bewijs gevonden voor hypothese A1 en wordt deze verworpen.

Tabel 22: Gender en geluk

	Totaal	Mannen	Vrouwen
N	26.541	16.735	9.806
M	7,31	7,31	7,32
SD	1,468	1,456	1,488
BI 95%	7,30 – 7,33	7,29 – 7,34	7,29 – 7,35

4.2.2 Beroepsdeviantie

Hypothesen B en C hebben betrekking op het geluk van *beroepsdeviante* mannen en vrouwen. Tabel 23 op de volgende pagina geeft een overzicht van de geluksscores voor mannen en vrouwen die al dan niet in een gender-inappropriate beroep werken.

Tabel 23: Beroepsdeviantie en geluk

<i>Beroepsdeviantie</i>		Totaal	Mannen	Vrouwen
Nee	N	25.582	16.535	9.047
	M	7,32	7,31	7,32
	SD	1,465	1,453	1,487
	BI 95%	7,30 – 7,33	7,29 – 7,34	7,29 – 7,35
Ja	N	959	200	759
	M	7,29	7,32	7,28
	SD	1,545	1,712	1,499
	BI 95%	7,19 – 7,38	7,28 – 7,56	7,17 – 7,38
Totaal	N	26.541	16.735	9.806
	M	7,31	7,31	7,32
	SD	1,468	1,456	1,488
	BI 95%	7,30 – 7,33	7,29 – 7,34	7,29 – 7,35

Hoewel de gemiddelde scores erop lijken te wijzen dat werknemers in een gender inappropriate beroep iets minder gelukkig zijn dan werknemers die in een gemengd beroep of in een gender-appropriate beroep werken, is dit verschil slechts klein en niet significant. Dit effect wordt geheel veroorzaakt doordat *beroepsdeviantie* vrouwen betrekkelijk ongelukkig zijn. De 200 mannen die in een vrouwenberoep werken lijken juist iets gelukkiger. Vergelijken van de vier verschillende groepen laat echter zien dat geen van deze verschillen significant is. Er is dus geen bewijs gevonden voor de hypothesen B1 en C1.

4.2.3 Industriedeviantie

De veronderstelde invloed van *industriedeviantie* op het geluk van mannen en vrouwen is geformuleerd als de hypothesen D en E. Tabel 24 geeft de geluksscores van de werknemers in een gender inappropriate, respectievelijk appropriate industrie.

Tabel 24: Industriedeviantie en geluk

<i>Industriedeviantie</i>		Totaal	Mannen	Vrouwen
Nee	N	24.584	16.242	8.342
	M	7,32	7,31	7,32
	SD	1,465	1,455	1,482
	BI 95%	7,30 – 7,33	7,29 – 7,33	7,29 – 7,36
Ja	N	1.957	493	1.464
	M	7,29	7,37	7,27
	SD	1,514	1,491	1,521
	BI 95%	7,23 – 7,36	7,23 – 7,50	7,19 – 7,35
Totaal	N	26.541	16.735	9.806
	M	7,31	7,31	7,32
	SD	1,468	1,456	1,488
	BI 95%	7,30 – 7,33	7,29 – 7,34	7,29 – 7,35

De cijfers voor mannen en vrouwen samen lijken aan te geven dat werknemers die de oversteek wagen en in een gender inappropriate industrie gaan werken minder gelukkig zijn dan werknemers die in een neutrale of gender-appropriate industrie werken. Het verschil is echter niet significant. Wordt naar mannen en vrouwen apart gekeken dan valt op dat er een trend lijkt te zijn dat deviante vrouwen iets minder gelukkig zijn dan niet-deviante vrouwen en minder gelukkig dan mannen. Ook zijn deviante mannen gelukkiger dan niet-deviante mannen. Echter, ook deze resultaten zijn niet significant, en er is geen bewijs gevonden dat de hypothesen D1 en E1 ondersteunt. Wel lijkt het patroon erop te duiden dat over het algemeen werknemers in vrouwenindustrieën gelukkiger zijn dan in mannenindustrieën. Hier zal in paragraaf 4.6 op terug worden gekomen.

4.2.4 Werkgroepsdeviantie

Hypotheses F en G hebben betrekking op de invloed van *werkgroepsdeviantie* op *geluk*. De onderstaande tabel is een overzicht van de geluksscores van de werknemers die al dan niet werkgroepsdeviant zijn.

Tabel 25: *Werkgroepsdeviantie en geluk*

<i>Werkgroepsdeviantie</i>		Totaal	Mannen	Vrouwen
Nee	N	21.493	14.485	7.008
	M	7,32	7,31	7,34
	SD	1,462	1,456	1,473
	BI 95%	7,30 – 7,34	7,29 – 7,33	7,31 – 7,38
Ja	N	5.048	2.250	2.798
	M	7,29	7,34	7,25
	SD	1,469	1,459	1,524
	BI 95%	7,25 – 7,33	7,28 -7,40	7,20 – 7,31
Totaal	N	26.541	16.735	9.806
	M	7,31	7,31	7,32
	SD	1,468	1,456	1,488
	BI 95%	7,30 – 7,33	7,29 – 7,34	7,29 – 7,35

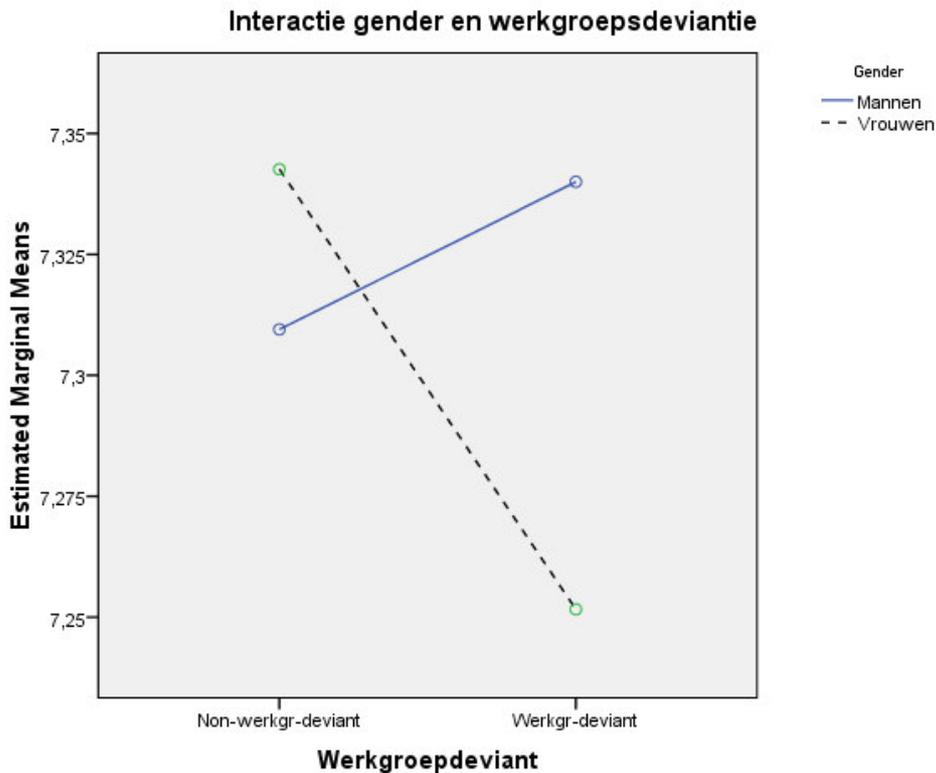
Het verschil tussen alle werknemers, mannen en vrouwen samen, die een deviante positie innemen in hun werkgroep en werknemers die dat niet doen is slechts heel klein: 0,03 op een tienpuntsschaal, en niet significant. Hetzelfde patroon dat zichtbaar werd bij de twee vorige onafhankelijke variabelen herhaalt zich hier: deviante vrouwen zijn minder gelukkig dan andere vrouwen, terwijl deviante mannen juist gelukkiger zijn. Voor vrouwen is het verschil van 0,09 ook significant: $p < 0,01$, ($F = 7,482$, $dF = 1$, $N = 9806$). Hiermee is er bewijs gevonden voor hypothese F1. Het bewijs voor hypothese G1 is echter niet significant.

4.2.5 Conclusie

Uit het bovenstaande is af te leiden dat er geen significante verschillen zijn in geluk tussen mannen en vrouwen. Ook is er geen verschil in geluk te zien tussen de groepen werknemers die deviant zijn en die niet deviant zijn op de drie gedefinieerde dimensies. Als naar de gemiddelde scores van mannen en vrouwen apart wordt gekeken wordt er echter wel een patroon zichtbaar: deviante mannen lijken (iets) gelukkiger, terwijl deviante vrouwen (iets) ongelukkiger blijken. Dit geldt op alle gedefinieerde dimensies. Alleen op de dimensie werkgroep zijn deze verschillen significant voor vrouwen. Dit duidt op een interactie-effect van gender en deviantie. In de volgende paragraaf zal eerst verder worden gekeken naar deze interacties.

4.3 Interacties

Wat op de vorige pagina's aan de orde is gekomen geeft aanleiding tot de vraag of er sprake is van interactie-effecten tussen de verschillende onafhankelijke variabelen. Door middel van tweewegs-variantieanalyse is onderzocht of dit inderdaad het geval is. Er zijn geen significante interactie-effecten gevonden van de variabelen *beroepsdeviantie*, *industriedeviantie* en *werkgroepsdeviantie* op de geluksscore van mannen of vrouwen of van alle werknemers samen. In de tabellen 23, 24 en 25 lijkt een interactie-effect met *gender* zichtbaar. Dit vermoeden was ook al geformuleerd in de hypothesen (H). Alleen het interactie-effect tussen *gender* en de variabele *werkgroepsdeviantie* (tabel 25) is echter significant ($dF = 1$, $F = 6,758$, $sig = 0,009$). Dit effect is grafisch weergegeven in de onderstaande figuur. De betekenis hiervan is dat het effect van de minderheid vormen op de werkgroep voor mannen en vrouwen beduidend anders is. Vrouwen die op de werkgroep de minderheid van de werknemers vormen zijn minder gelukkig dan andere vrouwen; voor mannen is het effect andersom. Wat betreft de resultaten van *industriedeviantie* (tabel 24) lijkt een ander effect mee te spelen: de verschillen tussen de twee groepen op deze dimensie zijn ongeveer even groot en tegengesteld voor mannen en vrouwen. Dit kan erop duiden dat het industrietype voor beide genders hetzelfde effect heeft op geluk: werknemers in een vrouwenindustrie zijn gelukkiger dan werknemers in een gemengde industrie, en deze werknemers zijn weer gelukkiger dan werknemers in een mannenindustrie. Dit was ook al in paragraaf 4.2 aan de orde gekomen, en er zal verderop in dit hoofdstuk op worden teruggekomen.



Figuur 8: De interactie tussen *gender* en *werkgroepsdeviantie*. Ontleend aan SPSS en bewerkt.

4.3.1 Conclusie

Op de dimensie werkgroep is een significant interactie-effect gevonden tussen deviantie en gender. Mannen die in een werkgroep werken waar ze niet de meerderheid van de groepsleden vormen zijn gelukkiger, vrouwen die in een werkgroep werken waar ze niet de meerderheid vormen zijn ongelukkiger. Dit geldt echter niet voor de andere dimensies *beroep* en *industrie*. Hiermee is bewijs gevonden voor hypothese H3, maar niet voor de hypothesen H1 en H2.

4.4 Correlaties tussen de onafhankelijke variabelen, controle collineariteit

Voordat er met behulp van regressievergelijkingen kan worden bepaald of de onafhankelijke variabelen in het model een voorspellende werking hebben wat betreft de geluksscore van een individu is het noodzakelijk te controleren of de onafhankelijke variabelen wel van elkaar onafhankelijk zijn. Uit de manier waarop de devianties zijn gedefinieerd valt te verwachten dat ze in redelijk sterke mate met elkaar samenhangen. Als dat het geval is, levert een regressievergelijking niet de juiste resultaten (Field, 2005). Uit de onderstaande tabel valt af te lezen dat de bivariate correlaties tussen de gedefinieerde devianties inderdaad allemaal significant zijn. De coëfficiënten zijn echter niet heel hoog. Er doen zich dus geen problemen voor met betrekking tot collineariteit, en alle variabelen kunnen in het model als onafhankelijke (predictor)variabele worden gebruikt (Field, 2005).

Tabel 26: Bivariate correlaties tussen de onafhankelijke variabelen

	<i>Gender</i>	<i>Werkgroepsdeviantie</i>	<i>Industriedeviantie</i>
<i>Beroepsdeviantie</i>	0,169***	0,245***	0,281***
<i>Industriedeviantie</i>	0,221***	0,253***	
<i>Werkgroepsdeviantie</i>	0,186***		

N = 26.541; Significantieniveaus zijn als volgt aangegeven: $p < 0,05$ met *, $p < 0,01$ met **, $p < 0,001$ met ***

4.5 Regressievergelijkingen: Model 1

Eveneens is onderzocht of de geluksscore van een individu (deels) kan worden voorspeld uit de positie die hij of zij heeft op de arbeidsmarkt: neemt hij of zij op één van de dimensies van segregatie een deviante positie in of niet. Dit wordt gedaan door middel van lineaire regressie. In de onderstaande tabellen zijn de resultaten van de regressieanalyse weergegeven. Hierbij wordt in de eerste kolommen de regressiecoëfficiënt weergegeven van telkens één van de onafhankelijke variabelen apart. De rechter kolom geeft de coëfficiënten weer van het model waarin alle onafhankelijke variabelen samen worden genomen. De coëfficiënten (bèta's) die zijn weergegeven zijn de gestandaardiseerde regressiecoëfficiënten. Deze gestandaardiseerde coëfficiënten worden gerapporteerd in plaats van de ongestandaardiseerde coëfficiënten (B's) omdat bij gebruik van bèta's het mogelijk is de verschillende coëfficiënten met elkaar te vergelijken. Significantieniveaus zijn als volgt aangegeven: $p < 0,05$ met *, $p < 0,01$ met **, $p < 0,001$ met ***. De volledige resultaten inclusief de coëfficiënten voor alle controlevariabelen (hoofdstuk 4.6 en 4.7) zijn weergegeven in bijlage D.

De onderstaande tabel laat zien dat het eerste model geen significante resultaten oplevert.

Tabel 27: Resultaten van regressieanalyse –mannen en vrouwen samen

MODEL 1	bèta	bèta	bèta	bèta	bèta
<i>Gender (Female 0,1)</i>	0,001 ns				0,003 ns
<i>Beroepsdeviantie (0,1)</i>		-0,000 ns			0,003 ns
<i>Industriedeviantie (0,1)</i>			-0,005 ns		-0,004 ns
<i>Werkgroepsdeviantie (0,1)</i>				-0,009 ns	-0,009 ns
R_adj ²	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000

N = 26.541; Controlevariabelen: geen; Methode: Enter;

Als wordt gespecificeerd naar gender levert dit de resultaten op die zijn weergegeven in de twee onderstaande tabellen. De aantallen cases voor de analyses met mannen en vrouwen afzonderlijk zijn respectievelijk 16.735 en 9.806.

Tabel 28: Resultaten van regressieanalyse –mannen

MODEL 1	bèta	bèta	bèta	bèta
<i>Beroepsdeviantie (0,1)</i>	0,001 ns			0,000 ns
<i>Industriedeviantie (0,1)</i>		0,004 ns		0,003 ns
<i>Werkgroepsdeviantie (0,1)</i>			0,006 ns	0,005 ns
R_adj ²	0,000	0,000	0,000	0,000

N = 16.735; Controlevariabelen: geen; Methode: Enter;

Tabel 29: Resultaten van regressieanalyse – vrouwen

MODEL 1	bèta	bèta	bèta	bèta
<i>Beroepsdeviantie (0,1)</i>	-0,001 ns			0,009 ns
<i>Industriedeviantie (0,1)</i>		-0,013 ns		-0,009ns
<i>Werkgroepsdeviantie (0,1)</i>			-0,028**	-0,029**
R_adj ²	0,000	0,000	0,001	0,001

N = 9806; Controlevariabelen: geen; Methode: Enter;

De resultaten van de regressieanalyse voor mannen en vrouwen samen geeft geen significant effect van één van de variabelen van het model op geluk weer. Als wordt gespecificeerd naar gender wordt een klein, maar significant effect van *werkgroepsdeviantie* op geluk zichtbaar voor vrouwen: de regressiecoëfficiënten bèta is -0,028 (N = 9.806, $p < 0,01$). Als alle variabelen in het model worden opgenomen blijft het effect vrijwel hetzelfde: de coëfficiënt is dan -0,029 (N = 9.806, $p < 0,01$). De coëfficiënt van het ongestandaardiseerde model is -0,094; de bijbehorende 95% betrouwbaarheidsinterval is -0,165 tot -0,023. Dit betekent dat wanneer vrouwen werken in een groep met merendeels mannen zij hierdoor een lagere score hebben van 0,09 punt op een schaal van 1 tot 10. Hiermee is ondersteunend bewijs verkregen voor hypothese F1. De verklarende werking van het model is echter zeer gering: de verklaarde variantie R_adj² is 0,001 of 0,1 % van de variantie in de afhankelijke variabele *geluk*.

4.6 Regressievergelijkingen: Model 2

In het vorige hoofdstuk is alleen gekeken naar de invloed van de variabelen in het model op *geluk*, zonder controlevariabelen. In dit hoofdstuk worden de resultaten weergegeven van de analyses waarin een aantal controlevariabelen aan het model zijn toegevoegd. Deze controlevariabelen zijn in de eerste plaats demografische variabelen. De variabele *gender* zit al in het model, en als extra variabelen worden *leeftijd* en *opleiding* geïntroduceerd. Van beide variabelen is uit de literatuur bekend dat ze van invloed zijn op *geluk* (Warr, 2007: 307; Warr, 2007: 374; Veenhoven, 2001: 24; Veenhoven, 2011c; Veenhoven, 2011d). Daarnaast worden twee variabelen aan het model toegevoegd die kenmerken zijn van het werk van een individu en waarvan bekend is dat zij van invloed zijn op het geluk van een individu. Dit gaat om de grootte van de organisatie waar een werknemer toe behoort (Warr, 2007: 211) en het aantal uren dat hij of zij werkzaam is (Veenhoven, 2011e). Ten derde wordt gecontroleerd voor het *beroepstype* en *industrietype*. De uitleg daarvan volgt hieronder.

4.6.1 Operationalisering van de controlevariabelen

Demografische variabelen

Leeftijd

Leeftijd is geoperationaliseerd met de variabele *Age* uit de database. De waarde van deze variabele is verkregen door de waarde die respondenten invullen op de vraag “Wanneer ben je geboren?” (variabele *yybirth*) om te zetten in een leeftijd bij het vullen van de loonwijzer-database. De bivariate correlatiecoëfficiënt in deze dataset tussen *leeftijd* en *geluk* is $-0,015$ ($N = 26.541$, $p < 0,05$). Het verband tussen *leeftijd* en *geluk* is echter niet lineair maar curvulair; in een regressievergelijking blijken zowel *leeftijd* als het kwadraat van *leeftijd* (*leeftijd_square*) significante voorspellers van geluk. Beide zijn als controlevariabelen in het model opgenomen.

Opleidingsniveau

Ook het opleidingsniveau van een individu wordt vaak aangewezen als een voorspeller van geluk. In deze data is de variabele *opleidingsniveau* verkregen door respondenten de vraag “Wat is je hoogste voltooide schoolopleiding?” voor te leggen. De antwoorden worden vervolgens omgezet in de corresponderende waarde van ISCED, de internationale indeling van onderwijsniveau volgens de UNESCO. Deze worden in de dataset weergegeven met de variabele *EDUISCED*. De correlatiecoëfficiënt tussen *opleidingsniveau* en *geluk* is $+0,067$ ($N = 26.541$, $p < 0,001$).

Kenmerken van werk en organisatie

Aantal gewerkte uren per week

Het aantal gewerkte uren per week wordt geoperationaliseerd met behulp van de variabele *hrsreal* in de dataset. Dit is het antwoord van de respondent op de vraag “Hoeveel uur per week werk je meestal?”, waarbij hij of zij een aantal uren moet opgeven. De bivariate correlatiecoëfficiënt tussen *hrsreal* en *geluk* is $+0,003$ en niet significant ($N = 24.655$); zodra wordt gespecificeerd naar gender worden echter wel twee significante, tegengestelde correlaties zichtbaar. Voor mannen geldt een correlatiecoëfficiënt van $+0,029$ ($N = 15.509$, $p < 0,001$); voor vrouwen wordt een correlatiecoëfficiënt van $-0,037$ ($N = 9146$, $p < 0,001$).

Deze vraag is niet door alle respondenten in de selectie ingevuld. In de analyses worden de ontbrekende waarden aangevuld door deze te vervangen door de gemiddelde waarde. Het aantal cases waarin het is ingevuld is 24.655, het aantal cases dat ontbreekt is 1.886 (7%). Deze ontbrekende waarden zullen niet van grote invloed zijn op de het effect van deze controlevariabele.

Organisatiegrootte

De grootte van de organisatie wordt geoperationaliseerd met de variabele *firmsiz* in de dataset van de loonwijzer. Aan de respondenten wordt de vraag gesteld “Hoeveel medewerkers werken er in jouw organisatie?”. Deze variabele kan 10 waarden innemen, de waarde 1 staat voor 1-9 werknemers, de waarde 2 voor 10-20 werknemers, 3 voor 20-50 werknemers, en de grootste waarde, 10, voor meer dan 5000

werknemers. Ondanks dat dit strikt genomen dus geen schaalvariabele is wordt hij voor deze analyses wel als zodanig behandeld. De bivariate correlatiecoëfficiënt tussen *firmsiz* en *geluk* is +0,028 (N = 26.541, $p < 0,001$)²⁸.

Beroepstype

Op basis van de aantallen mannen en vrouwen per beroep is bepaald of een beroep een mannen-, gemengd, of vrouwenberoep is (zie paragraaf 3.3.2). Hierna is voor iedere respondent in de dataset vastgesteld of hij of zij werkzaam is in een gender inappropriate beroep. Om de juiste invloed van deze laatste variabele vast te stellen is het nodig om na te gaan of deze niet eenvoudigweg wordt veroorzaakt doordat in het ene beroepstype alle werknemers gelukkiger zijn dan in het andere beroepstype. Als dat zo is, dan moet er worden gecontroleerd voor de bijdrage aan het geluk van een respondent dat niet voortkomt uit het feit dat hij of zij in een inappropriate beroep werkzaam is, maar vanwege de bijdrage van dit beroepstype zelf.

Tabel 30: Gemiddeld geluk per beroepstype

<i>Beroepstype</i>		Totaal	Mannen	Vrouwen
Mannenberoep	N	10.319	9.560	759
	M	7,30	7,30	7,28
	SD	1,489	1,488	1,499
	Bi 95%	7,27 - 7,32	7,27 - 7,33	7,17 - 7,38
Gemengd beroep	N	14.439	6.975	6.464
	M	7,32	7,34	7,30
	SD	1,441	1,403	1,481
	Bi 95%	7,29 - 7,34	7,30 - 7,37	7,26 - 7,34
Vrouwenberoep	N	2.783	200	2.583
	M	7,37	7,32	7,37
	SD	1,518	1,712	1,502
	Bi 95%	7,31 - 7,42	7,08 - 7,56	7,31 - 7,43
Totaal	N	26.541	16.735	9.806
	M	7,31	7,31	7,32
	SD	1,468	1,456	1,488
	Bi 95%	7,30 - 7,33	7,29 - 7,34	7,29 - 7,35

De verschillen tussen de beroepstypen -mannenberoepen, gemengde beroepen, en vrouwenberoepen- zijn significant: $F = 3,338$, sig = 0,036. Post-hoc testen laat zien dat het gaat om het verschil tussen mannenberoepen en vrouwenberoepen: het verschil van 0,078 is significant ($p < 0,005$). Voor mannen en vrouwen apart is er wel een trend zichtbaar, maar zijn de verschillen niet significant.

Om voor de bijdrage van het beroepstype te controleren zijn er 2 dummyvariabelen gecreëerd, één voor vrouwenberoep en één voor mannenberoep: *BeroepDummyVr* en *BeroepDummyMan*. *BeroepDummyVr* krijgt de waarde 1 als een respondent in een vrouwenberoep werkt; in alle andere gevallen is de waarde 0. *BeroepDummyMan* krijgt de waarde 1 als een respondent in een mannenberoep werkt; in alle andere gevallen is de waarde 0. De correlatiecoëfficiënten van deze dummyvariabelen en *geluk* zijn respectievelijk +0,016 (N = 26.541, $p < 0,01$) en -0,012 (N = 26.541, sig = 0,055). Deze laatste correlatie is dus net niet significant.

Industrietype

Voor industrietype geldt eenzelfde redenering als voor beroepstype. In de tabel op de volgende pagina worden eerst de gemiddelde geluksscores per industrietype weergegeven.

²⁸ Opvallend is dat uit deze data naar voren komt dat mannen en vrouwen gelukkiger zijn in grotere bedrijven, terwijl dit verband meestal andersom wordt gerapporteerd. Ook na controleren voor onder andere salaris (dat vaak hoger is bij grotere bedrijven) blijft dit positieve verband tussen organisatiegrootte en geluk bestaan, maar is dan niet meer significant.

Tabel 31: Gemiddeld geluk per industrietype

Industrietype		Totaal	Mannen	Vrouwen
Mannenindustrie	N	9.584	8.120	1.464
	M	7,29	7,30	7,27
	SD	1,510	1,508	1,521
	Bi 95%	7,26 – 7,32	7,27 – 7,33	7,19 – 7,35
Gemengde industrie	N	14.249	8.122	6.127
	M	7,32	7,33	7,31
	SD	1,429	1,400	1,466
	Bi 95%	7,30 – 7,34	7,30 – 7,36	7,27 – 7,35
Vrouwenindustrie	N	2.708	493	2.215
	M	7,37	7,37	7,37
	SD	1,520	1,491	1,527
	Bi 95%	7,31 – 7,42	7,23 – 7,50	7,30 – 7,43
Totaal	N	26.541	16.735	9.806
	M	7,31	7,31	7,32
	SD	1,468	1,456	1,488
	Bi 95%	7,30 – 7,33	7,29 – 7,34	7,29 – 7,35

Om voor deze verschillen te corrigeren zijn twee dummyvariabelen aangemaakt, *IndustrieDummyVr* en *IndustrieDummyMan*, die voor elke respondent de waarde 0 of 1 krijgen. De correlatie met de afhankelijke variabele *geluk* is -0,011 en niet significant voor *IndustrieDummyMan* (N = 26.541, sig = 0,081), en +0,019 (N = 26.541, p < 0,001) voor *IndustrieDummyVr*.

4.6.2 Resultaten

In de onderstaande tabellen worden de resultaten weergegeven van de analyse waarbij de controlevariabelen aan het model zijn toegevoegd (Model 2). Ook hier staan eerst de coëfficiënten vermeld die worden verkregen als telkens een modelvariabele in het model wordt gebruikt, en als laatste de coëfficiënten van het volledige model met alle variabelen.

Tabel 32: Resultaten van regressieanalyse –mannen en vrouwen samen

MODEL 2	bèta	bèta	bèta	bèta	bèta
<i>Gender (Female 0,1)</i>	-0,009 ns				-0,006 ns
<i>Beroepsdeviantie (0,1)</i>		-0,003 ns			0,005 ns
<i>Industriedeviantie (0,1)</i>			-0,010 ns		-0,006 ns
<i>Werkgroepsdeviantie (0,1)</i>				-0,016*	-0,015 *
R_adj ²	0,009	0,009	0,009	0,009	0,009

N = 26.541; Controlevariabelen: *leeftijd****, *leeftijd_square****, *opleidingsniveau****, *hrsreal**, *firmsiz***, *IndustrieDummyVr* (ns), *IndustrieDummyMan**, *BeroepDummyVr**, *BeroepDummyMan* (ns); Methode: Enter.

Als wordt gespecificeerd naar gender levert dit op:

Tabel 33: Resultaten van regressieanalyse –mannen

MODEL 2	bèta	bèta	bèta	bèta
<i>Beroepsdeviantie (0,1)</i>	0,006 ns			0,006 ns
<i>Industriedeviantie (0,1)</i>		0,002 ns		0,003 ns
<i>Werkgroepsdeviantie (0,1)</i>			-0,005 ns	-0,005 ns
R_adj ²	0,015	0,015	0,015	0,015

N = 16.735; Controlevariabelen: *leeftijd****, *leeftijd_square****, *opleidingsniveau****, *hrsreal* (ns), *firmsiz**, *IndustrieDummyVr* (ns), *IndustrieDummyMan**, *BeroepDummyVr* (ns), *BeroepDummyMan* (ns); Methode: Enter.

Tabel 34: Resultaten van regressieanalyse –vrouwen

MODEL 2	bèta	bèta	bèta	bèta
<i>Beroepsdeviantie (0,1)</i>	0,006 ns			0,011 ns
<i>Industriedeviantie (0,1)</i>		-0,004 ns		-0,001 ns
<i>Werkgroepsdeviantie (0,1)</i>			-0,024*	-0,024*
R_adj ²	0,004	0,004	0,004	0,004

N = 9806; Controlevariabelen: *leeftijd* (ns), *leeftijd_square* (ns), *opleidingsniveau****, *hrsreal****, *firmsiz* (ns), *IndustrieDummyVr* (ns), *IndustrieDummyMan* (ns), *BeroepDummyVr* (ns), *BeroepDummyMan* (ns); Methode: Enter.

De resultaten van de analyses met controlevariabelen (Model 2) zijn niet heel anders dan van de analyses waar nog geen controlevariabelen aan het model waren toegevoegd (Model 1). Wederom blijkt alleen het effect van *werkgroepsdeviantie* van belang, en is nu ook zichtbaar in de analyses voor vrouwen en mannen samen. De bijdrage komt echter geheel van het effect dat deze variabele heeft op het geluk van vrouwen: de regressiecoëfficiënt is -0,024 (N = 9.806, p < 0,05), waarmee het bewijs voor hypothese F1 bevestigd wordt. De ongestandaardiseerde coëfficiënt is -0,078, met een 95 % betrouwbaarheidsinterval van -0,151 tot -0,004. Ook nu blijkt dat de bijdrage van deze variabele op het geluk zeer gering is: de verklaarde variantie van dit model is 0,009, ofwel 0,9% voor mannen en vrouwen samen, en 1,5% voor mannen alleen, respectievelijk 0,4% voor vrouwen alleen. De grootse bijdrage hieraan wordt geleverd door de controlevariabelen. Het valt overigens op dat voor vrouwen alleen *opleidingsniveau* en het aantal gewerkte uren (*hrsreal*) van invloed zijn op *geluk*; alle andere controlevariabelen leveren zeer kleine en niet-significante coëfficiënten.

4.7 Regressievergelijkingen: Model 3

In hoofdstuk 2.5 is uitgelegd hoe de socio-economische status die een beroep met zich meebrengt en het salaris dat bij een beroep hoort samenhangen met de onafhankelijke variabelen in het model, en hoe deze van invloed zijn op de samenhang tussen de devianties en geluk. In Model 3 zijn deze variabelen aan de regressieanalyse toegevoegd.

4.7.1 Operationalisering van de controlevariabelen

Salaris

De variabele *salaris* is in dit onderzoek geoperationaliseerd met de variabele *WAGEGRHR* in de dataset. Deze is verkregen door de respondenten te vragen hun bruto salaris op te geven en de periode waarover zij dit salaris ontvangen alsmede het aantal uren dat ze werken per week. De vragen die hierop betrekking hebben luiden "Ontvang je je salaris per maand?", "Op welke periode is dit salaris gebaseerd?", "Weet je je BRUTO en je NETTO salaris?", "Hoe hoog was je laatste salaris?", "Bruto salaris" en "Netto salaris" met de daarbij horende relevante antwoordmogelijkheden en invulvelden. Als respondenten gegevens invullen die niet mogelijk zijn (bijvoorbeeld als ze een netto salaris invullen dat hoger is dan het bruto salaris) worden ze daar op gewezen en verzocht de antwoorden aan te passen. De ingevulde waarden worden vervolgens omgerekend tot de waarde van het bruto salaris per uur (*WAGEGRHR*) (Tijdens, 2004: 18).

De bivariate correlatiecoëfficiënt tussen *salaris* en *geluk* is +0,092 (N = 26.541, p < 0,001). Het verband tussen *salaris* en *geluk* is echter niet lineair maar verloopt curvulneair, en daarom is ook een kwadratische term (*salaris_square*) in de vergelijking opgenomen.

Beroepsstatus

Beroepsstatus is in dit onderzoek geoperationaliseerd met de socio-economic index volgens de methode van Ganzeboom (2010a). De socio-economic index (ISEI) is een objectieve maat voor status en meet hoe door verschillende beroepen het opleidingsniveau wordt omgezet in verdiensten. ISEI is gedefinieerd als het in een schaal plaatsen van beroepen, waarbij het indirecte effect van opleiding op inkomen wordt gemaximaliseerd terwijl het directe effect van opleiding op inkomen wordt geminimaliseerd; het meet dus het effect van beroep op het verband tussen opleiding en inkomen (Ganzeboom 2010a). Het is dus niet exact hetzelfde als het prestige van een beroep; dat is een subjectieve beoordeling waarbij het gaat om de evaluatie van de aantrekkelijkheid van het beroep door buitenstaanders (Ganzeboom 2010a).

Met behulp van de SPSS-syntax ISEI-08 (Ganzeboom 2010b) is aan elke respondent in de database via zijn of haar beroep in de ISCO0804 codering de corresponderende waarde voor ISEI-08 toegekend. De waarden voor ISEI-08 in deze dataset gaan van 10 tot 89. De bivariate correlatiecoëfficiënt tussen *beroepsstatus* en *geluk* is +0,093 (N = 26.541, p < 0,001). Er is geen sprake van een curvilineair verband. Wel zijn *beroepsstatus* en *salaris* sterk aan elkaar gerelateerd: de correlatiecoëfficiënt tussen *beroepsstatus* en *salaris* is +0,462 (N = 26.541, p < 0,001). Hiermee is het echter nog steeds zinvol om zowel *beroepsstatus* als *salaris* als controlevariabelen in het model op te nemen. Dit blijkt ook uit het feit dat alle drie de termen (*beroepsstatus*, *salaris*, en *salaris_square*) significant zijn in de regressievergelijking.

4.7.2 Resultaten

De resultaten van de regressieanalyse volgens model 3 zijn weergegeven in tabel 35 t/m 37.

Tabel 35: Resultaten van regressieanalyse –mannen en vrouwen samen

MODEL 3	bèta	bèta	bèta	bèta	bèta
<i>Gender (Female 0,1)</i>	-0,005 ns				-0,001 ns
<i>Beroepsdeviantie (0,1)</i>		-0,003 ns			0,004 ns
<i>Industriedeviantie (0,1)</i>			-0,010 ns		-0,006 ns
<i>Werkgroepsdeviantie (0,1)</i>				-0,018**	-0,018 *
R_adj ²	0,015	0,015	0,015	0,015	0,015

N = 26.541; Controlevariabelen: *leeftijd****, *leeftijd_square****, *opleidingsniveau***, *hrsreal****, *firmsiz* (ns), *IndustrieDummyVr* (ns), *IndustrieDummyMan***, *BeroepDummyVr**, *BeroepDummyMan* (ns), *salaris****, *salaris_square****, *beroepsstatus****; Methode: Enter.

Als wordt gespecificeerd naar gender levert dit op:

Tabel 36: Resultaten van regressieanalyse –mannen

MODEL 3	bèta	bèta	bèta	bèta
<i>Beroepsdeviantie (0,1)</i>	0,007 ns			0,007 ns
<i>Industriedeviantie (0,1)</i>		0,002 ns		0,003 ns
<i>Werkgroepsdeviantie (0,1)</i>			-0,006 ns	-0,006 ns
R_adj ²	0,022	0,022	0,022	0,022

N = 16.735; Controlevariabelen: *leeftijd****, *leeftijd_square****, *opleidingsniveau****, *hrsreal* (ns), *firmsiz* (ns), *IndustrieDummyVr* (ns), *IndustrieDummyMan****, *BeroepDummyVr* (ns), *BeroepDummyMan* (ns), *salaris****, *salaris_square****, *beroepsstatus****; Methode: Enter.

Tabel 37: Resultaten van regressieanalyse –vrouwen

MODEL 3	bèta	bèta	bèta	bèta
<i>Beroepsdeviantie (0,1)</i>	-0,001 ns			0,004 ns
<i>Industriedeviantie (0,1)</i>		0,003 ns		0,007 ns
<i>Werkgroepsdeviantie (0,1)</i>			-0,030*	-0,030*
R_adj ²	0,009	0,009	0,010	0,010

N = 9806; Controlevariabelen: *leeftijd* (ns), *leeftijd_square* (ns), *opleidingsniveau* (ns), *hrsreal****, *firmsiz* (ns), *IndustrieDummyVr* (ns), *IndustrieDummyMan* (ns), *BeroepDummyVr* (ns), *BeroepDummyMan* (ns), *salaris* (ns), *salaris_square* (ns), *beroepsstatus****; Methode: Enter.

De resultaten van de regressieanalyses waarbij alle controlevariabelen in het model zijn meegenomen bevestigen de resultaten van de eerdere analyses. *Werkgroepsdeviantie* blijft een kleine, maar significante negatieve impact hebben op het geluk van vrouwen, hetgeen ook zichtbaar is als de gegevens van mannen en vrouwen samen worden genomen. Hiermee is het bewijs voor hypothese F1 weer bevestigd. In vergelijking met de analyses waarbij de laatste controlevariabelen nog niet in het model waren opgenomen zijn de significante coëfficiënten sterker negatief geworden. De regressiecoëfficiënt (alleen vrouwen) van *geluk* en *werkgroepsdeviantie* verschuift bij toevoegen van deze controlevariabelen naar links: van -0,015* naar -0,018* voor de hele populatie, en van -0,024* naar -0,030* voor vrouwen alleen. De ongestandaardiseerde coëfficiënt B verandert naar -0,097, met een 95% betrouwbaarheidsinterval van -0,168 tot -0,022. Dit is ondersteuning voor hypothese J3. De andere regressiecoëfficiënten in het model veranderen niet of nauwelijks; ze zijn ook

niet significant en dus is uit een verandering ervan geen betrouwbare conclusie te trekken. Voor de hypothesen J1 en J2 is dus geen bewijs gevonden. Opvallend is dat ook hier de verklarende werking van het model groter is voor mannen dan voor vrouwen: bij mannen wordt maximaal 2,2% van de waargenomen variantie in de afhankelijke variabele met de onafhankelijke variabelen in dit model verklaard, bij de vrouwen slechts 1,0%. De grootste bijdrage aan deze verklarende werking van het model wordt geleverd door de laatste drie controlevariabelen die zijn geïntroduceerd. Opvallend is ook dat van alle controlevariabelen maar twee significant blijken voor vrouwen: het aantal gewerkte uren per week (*hrsreal*) en *beroepsstatus*. Een hoog salaris levert voor vrouwen dus geen bijdrage aan het geluk in hun leven.

4.8 Robuustheid van de resultaten

Zoals al in hoofdstuk 3.2 aan de orde is gekomen zijn de antwoorden op de geluksvraag in dit onderzoek niet normaal verdeeld. De meeste antwoorden (85,5%) vallen in het interval 6 t/m 9. 5,4% van de respondenten geeft aan volkomen tevreden te zijn met zijn of haar leven en geeft een score van 10. De 'staart' aan de linkerkant ziet er anders uit dan de staart aan de rechterkant van het gemiddelde. Bijna 1% van de respondenten geeft het antwoord 1, hetgeen 'ontevreden' betekent. De vraag is of deze antwoorden aan de extreem negatieve kant wel serieuze antwoorden zijn. Ze hebben echter wel een sterke invloed op de gemiddelde waarden. Om uit te sluiten dat deze extreem negatieve waarden de resultaten beïnvloed hebben is de analyse herhaald, maar dit keer met uitsluiting van de cases met een geluksscore van 1 of 2. Er blijven dan 26.194 cases (98,7%) over, waarvan 16.527 mannen en 9.667 vrouwen. De resultaten van deze analyse (Model 3 alleen) is weergegeven in bijlage F. De coëfficiënten van de regressievergelijking voor mannen en vrouwen samen veranderen nauwelijks; ook hier heeft alleen *werkgroepsdeviantie* een klein negatief effect op *geluk*. Als de analyse voor mannen en vrouwen apart wordt gedaan wordt hetzelfde resultaat gevonden als in hoofdstuk 4.7: een negatief effect op *geluk* van *werkgroepsdeviantie* voor vrouwen. De resultaten blijken hiermee redelijk robuust, en niet afhankelijk van extreme waarnemingen.

Er wordt nu echter ook een klein effect zichtbaar van de variabele *beroepsdeviantie*. *Beroepsdeviantie* leidt voor mannen tot iets meer *geluk*: de gestandaardiseerde coëfficiënt bèta is +0,021, de ongestandaardiseerde B is +0,253 (N = 16.527, p < 0,05). Een *beroepsdeviante* man is dus een kwart punt gelukkiger dan een niet-*beroepsdeviante* man –als alle andere factoren hetzelfde blijven. Er is ook een significant verschil tussen de groepen mannen die al dan niet deviant zijn op deze dimensie: de 16.335 mannen die niet *beroepsdeviant* zijn geven hun leven gemiddeld een 7,39, de 192 *beroepsdeviante* mannen waarderen hun geluk met gemiddeld 7,57 (df =1, F = 3,890, p < 0,05). Dit duidt erop dat van de *beroepsdeviante* mannen een kleine groep zeer ontevreden is en *geluk* waardeert met een 1 of een 2, en dat de rest van deze mannen juist bovengemiddeld tevreden is. Het valt buiten het bestek van dit onderzoek om hier verder op in te gaan, anders dan hieruit de conclusie te trekken dat hypothese C1, die een afname van geluk bij *beroepsdeviante* mannen voorspelt, hiermee onwaarschijnlijk lijkt. Op de andere dimensies is overigens eenzelfde fenomeen niet aangetroffen.

Tabel 38: frequentieverdeling *geluk*

<i>Geluk</i>	frequentie	percentage
1 - Ontevreden	240	0,9
2	107	0,4
3	296	1,1
4	537	2,0
5	1.236	4,7
6	2.701	10,2
7	8.213	30,9
8	9.550	36,0
9	2.237	8,4
10 - Tevreden	1.424	5,4

5 Conclusies

Uit de resultaten die in het vorige hoofdstuk gepresenteerd zijn kunnen een aantal conclusies worden getrokken, allereerst met betrekking tot de hypothesen van dit onderzoek. Het verwerpen danwel aannemen van de hypothesen leidt vervolgens tot de antwoorden op de onderzoeksvragen en op de probleemstelling in dit onderzoek.

5.1 De hypothesen

Hieronder zullen de hypothesen zoals beschreven zijn in hoofdstuk 2.7 worden herhaald en zal worden aangegeven of aan de hand van het in het vorige hoofdstuk gepresenteerde resultaat van de analyses de hypothesen kunnen worden verworpen of aangenomen. In de eerste kolom is aangegeven wat de theoretische verwachting was met betrekking tot iedere hypothese; de meest rechter kolom is het resultaat wat in het vorige hoofdstuk is verkregen.

Tabel 39: Resultaten van het empirisch toetsen van de hypothesen

Hypothese		Theoretische voorspelling	Empirisch resultaat
A0	Er is geen verschil tussen mannen en vrouwen wat betreft <i>geluk</i>	Aangenomen	Aangenomen
A1	Er is een verschil tussen mannen en vrouwen wat betreft <i>geluk</i>	Verworpen	Verworpen
B0	<i>Beroepsdeviantie</i> heeft geen invloed op <i>geluk</i> bij vrouwen	Aangenomen	Aangenomen
B1	<i>Beroepsdeviantie</i> is van invloed op <i>geluk</i> bij vrouwen	Verworpen	Verworpen
C0	<i>Beroepsdeviantie</i> heeft geen invloed op <i>geluk</i> bij mannen	Verworpen	Aangenomen
C1	<i>Beroepsdeviantie</i> leidt tot een lager <i>geluk</i> bij mannen	Aangenomen	Verworpen
D0	<i>Industriedeviantie</i> heeft geen invloed op <i>geluk</i> bij vrouwen	Verworpen	Aangenomen
D1	<i>Industriedeviantie</i> leidt tot lager <i>geluk</i> bij vrouwen	Aangenomen	Verworpen
E0	<i>Industriedeviantie</i> heeft geen invloed op <i>geluk</i> bij mannen	Verworpen	Aangenomen
E1	<i>Industriedeviantie</i> leidt tot iets hoger <i>geluk</i> bij mannen	Aangenomen	Verworpen
F0	<i>Werkgroepsdeviantie</i> heeft geen invloed op <i>geluk</i> bij vrouwen	Verworpen	Verworpen
F1	<i>Werkgroepsdeviantie</i> leidt tot lager <i>geluk</i> bij vrouwen	Aangenomen	Aangenomen
G0	<i>Werkgroepsdeviantie</i> heeft geen invloed op <i>geluk</i> bij mannen	Verworpen	Aangenomen
G1	<i>Werkgroepsdeviantie</i> leidt tot iets hoger <i>geluk</i> bij mannen	Aangenomen	Verworpen
H0	Er zijn geen interactie-effecten tussen de onafhankelijke variabelen wat betreft de invloed op <i>geluk</i>	Verworpen	Verworpen
H1	Er is een interactie-effect van <i>gender</i> en <i>beroepsdeviantie</i> wat betreft de invloed op <i>geluk</i>	Aangenomen	Verworpen
H2	Er is een interactie-effect van <i>gender</i> en <i>industriedeviantie</i> wat betreft de invloed op <i>geluk</i>	Aangenomen	Verworpen
H3	Er is een interactie-effect van <i>gender</i> en <i>werkgroepsdeviantie</i> wat betreft de invloed op <i>geluk</i>	Aangenomen	Aangenomen
J0	Controleren voor <i>salaris</i> en <i>beroepsstatus</i> heeft geen invloed op de regressiecoëfficiënten in het model	Verworpen	Verworpen
J1	Bij controleren voor <i>salaris</i> en <i>beroepsstatus</i> neemt de regressiecoëfficiënt (β) van <i>beroepsdeviantie</i> op <i>geluk</i> af	Aangenomen	Verworpen
J2	Bij controleren voor <i>salaris</i> en <i>beroepsstatus</i> neemt de regressiecoëfficiënt (β) van <i>industriedeviantie</i> op <i>geluk</i> af	Aangenomen	Verworpen
J3	Bij controleren voor <i>salaris</i> en <i>beroepsstatus</i> neemt de regressiecoëfficiënt (β) van <i>werkgroepsdeviantie</i> op <i>geluk</i> af	Aangenomen	Aangenomen

Uit de bovenstaande tabel is af te lezen dat de resultaten van het toetsen van de hypothesen in slechts een beperkt aantal gevallen overeenkomen met de theoretische veronderstellingen. In een aantal gevallen is er wel sprake van een patroon dat de hypothesen lijkt te bevestigen maar zijn de resultaten niet significant, zodat er geen zekerheid bestaat of het waargenomen patroon niet slechts een toevaligheid is. In een enkel geval is het resultaat zelfs dusdanig, dat het waargenomen patroon tegengesteld is aan de verwachte resultaten. Het laatste is het geval bij de invloed van *beroepsdeviantie* op het *geluk* van mannen: als er al een effect zichtbaar is, lijkt het effect van *beroepsdeviantie* positief te zijn op *geluk* (zie ook hoofdstuk 4.8).

5.2 De onderzoeksvragen

De onderzoeksvragen waarop in dit onderzoek een antwoord is gezocht luiden:

- 1) *Is er een verschil in geluk tussen werknemers die wel een uitzondering zijn in hun beroep, industrie of werkgroep vanwege hun gender, en werknemers die dat niet zijn?*
- 2) *Kan dit verschil verklaard worden uit de uitzonderingspositie die deze werknemers innemen binnen het beroep, de industrie danwel de werkgroep, of uit andere factoren?*
- 3) *Veranderen deze verbanden als wordt gespecificeerd naar gender?*

Uit het bevestigen of verwerpen van de hypothesen in de vorige paragraaf kunnen ook de antwoorden op deze vragen worden afgeleid. Voor alle werknemers, mannen en vrouwen samen, geldt dat er geen significante verschillen in geluk zijn tussen werknemers die al dan niet in een gender inappropriete beroep werken. Ook is er geen verschil in geluk tussen werknemers die al dan niet in een gender inappropriete industrie werken. Werken in een groep die voor het merendeel uit werknemers van het andere geslacht bestaat heeft ook geen meetbaar verschil in geluk tot gevolg. Wordt echter gespecificeerd naar gender dan wordt wel een significant verschil aangetroffen, namelijk op de dimensie werkgroep. Vrouwen die in een mannenwerkgroep werken zijn significant minder gelukkig dan andere vrouwen.

Als de gegevens van mannen en vrouwen samen worden geanalyseerd blijkt hieruit dat op het werk een afwijkende positie innemen vanwege werken in een gender-inappropriete beroep of industrie of vanwege een door de leden van het andere gender gedomineerde werkgroep niet van invloed is op geluk. Als echter wordt gespecificeerd naar gender verschijnt een kleine, maar significante impact van het op de werkgroep een minderheidspositie innemen op het geluk van vrouwen. Dit effect is vrijwel hetzelfde wanneer dit in isolatie wordt bekeken als wanneer alle drie de onafhankelijke variabelen samen in het model worden opgenomen. Er is geen invloed op geluk van mannen of van vrouwen gevonden voor de andere variabelen.

Controleren voor relevante demografische controlevariabelen en de kenmerken van het werk en de organisatie zorgt ervoor dat ook in de hele populatie een klein effect zichtbaar wordt van het deel uitmaken van de minderheid op de werkgroep op geluk. Dit komt echter geheel op rekening van de vrouwen, hetgeen zichtbaar wordt wanneer naar gender wordt gespecificeerd. Ook met deze controles in het model is er geen invloed van de andere onafhankelijke variabelen op geluk. Controleren voor salaris en beroepsstatus laat zien dat de vermindering in geluk voor vrouwen die in een mannenwerkgroep werken voor een deel wordt gecompenseerd door een hoger salaris en een hogere status.

5.3 De probleemstelling

Met het beantwoorden van de onderzoeksvragen probeert dit onderzoek bij te dragen aan het antwoord op de vraag *“Zijn werknemers die in de gesegregeerde arbeidsmarkt vanwege hun gender in een uitzonderingspositie verkeren binnen hun beroep, industrie of werkgroep minder gelukkig?”*, die aan het begin van dit rapport als probleemstelling is geformuleerd. De resultaten van dit onderzoek leiden tot de conclusie dat de vrouwen die kiezen voor werk in een mannenomgeving en de mannen die kiezen voor werk in een vrouwenomgeving, er door deze keuze niet of niet veel in geluk op achteruit gaan. Voor mannen is geen enkele invloed gevonden; voor vrouwen geldt dat zij iets minder gelukkig zijn als zij in een werkgroep werken die wordt gedomineerd door mannen. Waar Gruber in zijn onderzoek naar de voorspellers van het voorkomen van sexual harassment constateerde dat *“what a woman does for a living is less important than where she does her job”* (1998: 314), lijkt ook hier te gelden dat *wat* voor werk een vrouw doet niet van belang is, wel *met wie* ze samenwerkt. Het effect op het geluk van deze werkneemsters is, hoewel significant, niet heel groot. Een vrouw die in een werkgroep met vooral mannen werkt geeft het geluk in haar leven een score van bijna één-tiende punt lager op een schaal van 10 dan een vrouw met dezelfde achtergronden die in vergelijkbare omstandigheden werkt. Het effect moet echter ook niet worden onderschat: de dichotome variabele *werkgroepsdeviantie* is, in het model zoals nu is geformuleerd, naast het aantal gewerkte uren per week en beroepsstatus de enige significante voorspeller van *geluk*. De regressiecoëfficiënten van werkgroepsdeviantie, van het aantal gewerkte uren per week en van beroepsstatus hebben dezelfde orde van grootte²⁹. Dit betekent dat, gemiddeld, een vrouw ruim tien uur per week minder moet werken om het negatieve effect van werkgroepsdeviantie op haar geluk teniet te doen –aangenomen dat alle andere variabelen niet veranderen. Wat dit onderzoek echter

²⁹ Respectievelijk -0,030*, -0,053*** en 0,091***; ongestandaardiseerd zijn zij -0,097*, -0,008*** en 0,010***

vooral laat zien is dat de factoren die in dit model zijn meegenomen slechts een zeer geringe verklaring geven voor verschillen in geluk tussen individuen. De verklarende werking van het model is 2,2% voor mannen, en 1% voor vrouwen. Dit sluit aan bij eerdere conclusies uit de literatuur (Peccei, 2005).

5.4 De theorie

Behalve een antwoord op de probleemstelling leveren de resultaten van dit onderzoek ook een aantal theoretische inzichten op. De belangrijkste theoretische conclusie is dat het belangrijk is om in onderzoek onderscheid te maken tussen de verschillende dimensies van segregatie op de arbeidsmarkt. Mannen en vrouwen die werken in een gender inappropriete beroep hebben weliswaar ook een grote kans om in een werkgroep te werken met alleen maar collega's van het andere geslacht, maar toch zijn deze twee concepten zeker niet uitwisselbaar. Het ene leidt tot een afname van geluk (voor vrouwen), het andere heeft geen enkele invloed. Dit werpt een nieuw licht op de vaak tegenstrijdige resultaten die worden gerapporteerd; deze ontstaan wellicht uit een verwarring van de dimensies waarop de theorie is geformuleerd en de dimensies waarop de metingen worden verricht. Hiermee is het gelijk van Yoder (1991, 1994), die hier in eerder onderzoek op wees, aangetoond. Kanter ([1977] 1993) formuleerde haar theorie voornamelijk op groepsniveau, en de meeste kwantitatieve onderzoeken hebben op beroepsniveau gemeten. De correlatie tussen deze twee niveaus bleek in dit onderzoek opvallend laag, hetgeen een extra aanwijzing vormt dat deze twee niveaus onderscheiden moeten worden. Wordt dit zorgvuldig gedaan, dan blijkt het gelijk van Kanter –ten dele. De door haar beschreven ongunstige werkomgeving voor een numerieke minderheid op de werkgroep wordt weerspiegeld in een significant lagere geluksscore voor de leden van deze minderheid –maar alleen als dit vrouwen zijn. Haar aanname dat de mechanismes seksneutraal zijn is onjuist gebleken, zoals Zimmer (1988) al heel snel opmerkte. De effecten van de minderheid zijn op de werkgroep zijn beduidend anders dan voor mannen. In dit onderzoek zijn overigens geen bewijzen gevonden voor de veronderstelde 'glazen lift' effecten voor mannen.

De theoretisch voorspelde effecten van beroepsdeviantie op het geluk van mannen zijn niet aangetroffen in de empirische data. Als er al een effect lijkt te zijn, wijst dit op een positief effect van beroepsdeviantie op het geluk van mannen. Wat betreft het geluk van vrouwen was theoretisch afgeleid dat dit niet van beroepsdeviantie afhankelijk is, omdat positieve en negatieve gevolgen elkaar opheffen. Het ontbreken van een significant effect in dit geval bevestigt echter niet automatisch de theorie. De negatieve effecten van het kiezen van een 'verkeerd' beroep vanwege normatieve afkeuring door leden van de maatschappij lijken echter op basis van de empirische resultaten kleiner te zijn dan in de theorie werd verondersteld, of er staan meer positieve zaken tegenover die in dit onderzoek niet zijn geïdentificeerd.

Ook de theoretisch veronderstelde effecten van industriedeviantie zijn niet aangetroffen. Kennelijk zijn de in de literatuur aangetroffen relaties tussen het type industrie en het gebruik van family-friendly policies minder sterk dan verondersteld, of hebben deze een minder sterke impact op het geluk van individuele werknemers. Van het effect hiervan op het geluk van mannen was al eerder geconstateerd dat dit niet bestaand of slechts zeer klein is. Meer en gericht onderzoek naar het verband tussen industrie, family-friendly policies en geluk zou interessant zijn. Hiervoor is echter de data die in dit onderzoek gebruikt is niet geschikt.

5.5 De praktijk

De conclusie van dit onderzoek dat het werken in een door mannen gedomineerde werkgroep een negatieve impact heeft op het geluk van vrouwen, ongeacht in welk beroep zij werken, kan implicaties hebben voor de praktijk. Bekend is immers dat werknemers die minder gelukkig zijn minder productief zijn en eerder van baan veranderen. Een werkgever kan proberen negatieve effecten te voorkomen door hetzij mannelijke en vrouwelijke werknemers gelijk over teams te verdelen, hetzij teams samen te stellen van alleen mannen of alleen vrouwen. Het vermijden van teams waarin een vrouwelijke minderheid wordt gedomineerd door een meerderheid van de andere sekse is, op basis van dit onderzoek, een hulpmiddel in het maximaliseren van de tevredenheid van werknemers.

Het goede nieuws is dat met het verder doorbreken van de gendersegregatie en het gelijkjer verdelen van genders over de beroepen het steeds minder voor zal komen dat werkgroepen sterk door mannen worden

gedomineerd. Het effect dat is aangetroffen zal met het minder worden van de segregatie eveneens minder belangrijk worden.

6 Discussie

Het onderzoek dat is uitgevoerd kent een aantal beperkingen. Deze beperkingen zijn te vinden in zowel de theorie, de data als de wijze van operationaliseren en analyseren. Deze beperkingen zullen in dit hoofdstuk aan de orde komen, alsmede een aantal aanbevelingen voor verder onderzoek.

6.1 Beperkingen van dit onderzoek

Een eerste beperking van dit onderzoek is dat in de theorie alleen aandacht besteed wordt aan het geluk van de deviante werknemers. Dit is vergeleken met het geluk van hun non-deviante gendergenoten. Er is echter niet gekeken naar het geluk van de directe collega's; dit wordt als constant beschouwd. Worden de leden van een werkgroep die alleen uit mannen bestaat ongelukkiger wanneer zij een vrouwelijke collega krijgen, en vice versa? Deze vraag is niet aan de orde geweest, terwijl deze collega's hiermee óók in een andere omgeving worden geplaatst en hun gedrag hieraan moeten aanpassen. Er zijn zelfs aanwijzingen (Wharton, 1991) dat vrouwen die werken in beroepen waar een klein percentage van de werknemers mannen zijn de laagste job satisfaction hebben. De auteur legt een verband met de voorkeursbehandeling die deze mannen krijgen, hetgeen ook in dit onderzoek aan de orde is geweest. Miner-Rubino (2004) belicht een ander aspect: zij laat zien dat een omgeving waarin een hoge mate van vijandigheid tegenover vrouwelijke werknemers wordt gerapporteerd samenhangt met lagere occupational well-being voor vrouwen én mannen. Dit effect op de omgeving van de devianten is in dit onderzoek buiten beschouwing gelaten.

Een tweede zwakte van dit onderzoek is dat er internationale wetenschappelijke literatuur gebruikt is voor het opstellen van de theorie. Echter, in elk land zijn de kenmerken van de arbeidsmarkt verschillend, en een bevinding die in het ene land geldig is bevonden is niet altijd te vertalen naar de situatie in andere landen. De arbeidsmarkt in Nederland is bovendien met betrekking tot de arbeidsdeelname van vrouwen in internationaal opzicht een speciaal geval: vrijwel nergens in de westerse wereld is de arbeidsdeelname van vrouwen zo hoog, maar nergens werken vrouwen zo weinig uren als in Nederland. Er is in Nederland, sterker dan in veel andere westerse landen, sprake van een cultuur waarin het normaal is dat vrouwen financieel afhankelijk zijn van hun partner en het grootste deel van de gezinstaken op zich nemen³⁰ (Esping-Andersen, 1999; Esping-Andersen, 2009). Anderzijds is de economische situatie in Nederland dusdanig dat veel vrouwen geen financiële noodzaak voelen om te gaan werken (Portegijs, 2008). Werken is voor vrouwen in Nederland meer een vrijwillige optie dan een noodzaak, en werken moet vooral 'leuk' zijn (Stellinga, 2009). Het is daarom goed mogelijk dat in Nederland sterker dan in andere landen er sprake is van zelfselectie uit de arbeidsmarkt van vrouwen die ongelukkig zijn op hun werk. Dat trekt de geldigheid van het op de Nederlandse situatie toepassen van kennis die uit data vanuit andere landen is verworven in twijfel.

In de theorie is het geluk van werknemers voornamelijk afhankelijk gesteld van de invloeden van buitenaf, met name via de reacties van collega's, superieuren en buitenstaanders. Dit is slechts een beperkte weergave van de werkelijkheid. Ook de –al dan niet deviante- werknemers zelf geven een normatieve beoordeling aan het werk dat ze doen –of niet willen doen. De invloed hiervan op het geluk van werknemers is niet in het model meegenomen. Daarentegen kan werk ook gewoon plezier geven. Het is een samenspel van veel verschillende factoren waarin in de theoretische discussie in dit onderzoek maar één facet is belicht, en hiermee is deze theorie slechts een incomplete weergave. Dit doet echter niets af aan het feit dat er geen enkel verband is aangetoond tussen beroepsdeviantie en industriedeviantie enerzijds en geluk anderzijds, terwijl volgens de theorie de eerste voor mannen tot minder geluk zou moeten leiden, en de tweede voor vrouwen tot minder geluk, en voor mannen tot meer geluk. Kennelijk staan er voldoende positieve ervaringen, die in dit onderzoek niet aan de orde zijn geweest, tegenover de negatieve facetten. De zeer geringe bijdrage van alle variabelen in het model aan het geluk van individuen geeft overigens vooral aan dat ándere factoren van veel groter belang zijn dat de factoren die hier zijn besproken.

Het feit dat uit de analyses slechts zwakke en weinig significante verbanden naar voren komen hangt ook samen met het concept geluk en aan de wijze waarop dit gemeten wordt. Zoals in de bespreking van de afhankelijke variabele aan de orde is geweest (hoofdstuk 3.2) is er bij de meting van geluk uit de aard der zaak

³⁰ Arnon Grunberg verhaalt in de Volkskrant van 8 april 2011 hoe de Nederlandse Titia de Lange in haar dankwoord bij het in ontvangst nemen van de Vilcekprijs, een prijs die wordt aangeboden aan personen die niet in Amerika zijn geboren maar een bijzondere bijdrage hebben geleverd aan de Amerikaanse samenleving, verklaarde waarom zij Nederland had verlaten. "Omdat vrouwen in Nederland wel geacht worden een goede opleiding te volgen, maar ze worden niet geacht te werken, ze moeten voor de kinderen zorgen".

sprake van een betrekkelijk grote random error. Deze random error is bij grote aantallen cases (wat in deze data zeker het geval is) niet van invloed op gemiddelde waardes die worden berekend, maar zorgt er wel voor dat correlaties zwakker worden (Veenhoven 2001: 13). Een ander aspect is de manier waarop de afhankelijke variabele is gebruikt in de analyses. Er is gebruik gemaakt van de absolute score van mannen en vrouwen op geluk, waarbij mannen en vrouwen telkens in andere groepen zijn verdeeld naar hun al dan niet deviant zijn op de verschillende dimensies. Omdat onder andere bleek dat zowel mannen als vrouwen gelukkiger zijn in vrouwenindustrieën, is hiervoor een controlevariabele geïntroduceerd. Ook is beroepsstatus gebruikt als controlevariabele. Een andere mogelijkheid was geweest om per beroep een gestandaardiseerde score te creëren, en de afwijking daarvan als afhankelijke variabele te gebruiken. Op die manier worden een aantal factoren die met het beroep zelf samenhangen uit de analyses gehouden³¹.

De conclusie van dit onderzoek is dat vrouwen die aangeven dat ze overwegend met mannen werken iets minder gelukkig zijn dan andere vrouwen. De verklaring die dit onderzoek daarvoor geeft heeft betrekking op de sociale processen die zich binnen de werkgroep afspelen, waarbij de –mannelijke- collega's een actieve, negatieve rol vervullen³². Dit is echter niet de enig mogelijke verklaring. Het is ook goed mogelijk dat werkgroepsdeviante vrouwen minder gelukkig zijn omdat ze communicatie over en weer met andere vrouwen missen in de uren dat ze aan het werk zijn en in de pauzes op het werk. Het is niet met zekerheid te zeggen of niet deze alternatieve verklaring de juiste is. Ook naar andere alternatieve verklaringen is in dit onderzoek niet gezocht, behalve de factoren die als controlevariabelen in het model zijn gebruikt. Hoewel daarmee een aantal belangrijke factoren zijn benoemd, zijn er allicht andere mogelijke verklaringen onderbelicht gebleven.

Zelfselectie kwam al aan de orde met betrekking tot vrouwen en mannen die niet gelukkig zijn in hun werk en daarom een andere baan zoeken. Zelfselectie speelt nog een andere rol. Het is zeer goed mogelijk dat de mannen en vrouwen die een deviante werkring kiezen andere mannen en vrouwen zijn dan zij die gender-appropriate keuzes maken. Zij maken immers deze keuze bewust, en hebben vaak al eerder in hun leven, bijvoorbeeld bij hun studiekeuze afgeweken van het genderspecifieke pad (Smyth, 2008: 271). Aangezien in Nederland iedereen vrij is een studie en een beroep te kiezen dat hem of haar het beste ligt, selecteren werknemers zichzelf dus uit naar het beroep waar ze het gelukkigst van worden. Als er geen verschillen zijn in geluk is dit een indicatie van een perfect werkende arbeidsmarkt (Sloane, 2000: 474). De arbeidsmarkt is de afgelopen jaren³³ ook zodanig krap geweest dat zelfselectie uit banen waar mensen ongelukkig werden naar banen waar ze wel gelukkig van werden heel gemakkelijk ging. Deze effecten zijn echter met de crossectionele data die in dit onderzoek zijn gebruikt niet te achterhalen.

In dit onderzoek is geen aandacht besteed aan de stroming, die op dit moment is een grote rol speelt in het maatschappelijk debat en die voortkomt uit de evolutionaire psychologie. Deze theorie legt de nadruk op de biologische verschillen tussen mannen en vrouwen, zowel in hun fysiek als in hun hersenen³⁴. Vrouwen beschikken door hun natuurlijke rol als moeder en verzorgster, over een groter empathisch vermogen dan mannen. Omdat zij vanwege hun fysieke zwakkere positie meer aangewezen waren op samenwerking, zijn de hersenen van vrouwen beter geschikt voor sociale taken. Mannen daarentegen hebben door hun door de evolutie toegekende taak als jager en verdediger een groter ruimtelijk en analytisch inzicht. Deze verschillen

³¹ Een eerste analyse (niet weergegeven) waarin dit is gedaan leidt echter niet tot andere resultaten dan de resultaten die in dit onderzoek zijn verkregen.

³² ANOVA-analyse laat zien overigens dat werkgroepsdeviante vrouwen significant minder tevreden zijn met de relatie met hun collega's. Het aantal respondenten dat deze vraag heeft ingevuld is echter laag, en daarom is dit resultaat niet gebruikt in dit onderzoek.

³³ Net de twee jaren die het onderzoek bestrijkt, 2008 en met name 2009, zijn jaren geweest waarin vanwege de economische crisis de mobiliteit op de arbeidsmarkt er laag was. De situatie in 2008 en 2009 en de verdeling van individuen over verschillende posities komt echter voort uit de hoge mobiliteit in de jaren daarvoor, zodat een veronderstelling dat er een hoge mate van zelfselectie heeft meegespeeld in het tot stand komen van de verdeling die in deze dataset zichtbaar is waarschijnlijk juist is.

³⁴ Het grote verschil tussen 'mannelijke' en 'vrouwelijke' hersenen dat door theoretici in deze stroming wordt vóórondersteld heeft weliswaar veel populaire aanhang, maar is in de wetenschap zeer omstreden. Onder anderen Rogers (2001), Kaplan (2003), Jordan-Young (2010) en Fine (2010) wijzen erop dat het empirische bewijs voor deze verschillen beperkt is en dat de interpretatie van resultaten sterk lijkt te worden gevoed door culturele stereotypen. De wetenschappelijke werkelijkheid is dat verschillen tussen individuen vele malen groter zijn dan de verschillen tussen de sexen (Rogers, 2001). Als er al verschillen zijn, zijn deze zo klein dat in hersenonderzoek geslacht niet standaard als controlevariabele wordt opgenomen (Tieghe, 2010).

tussen het functioneren van mannen en vrouwen zijn terug te vinden in de structuur van hun hersenen. Vrouwen en mannen zijn daardoor ieder voor andere beroepen geschikt, en zullen in hun eigen beroepen het best gedijen (Pinker, 2008; Delfos, 2008). Vanuit deze visie kan worden verondersteld dat vrouwen die werken in typische mannenberoepen minder gelukkig zijn en vice versa. Dit effect zal voor vrouwen met name zichtbaar zijn in de beroepen waar een groot beroep gedaan wordt op analytisch vermogen en ruimtelijk inzicht, en de sociale aspecten van minder groot belang zijn –bijvoorbeeld engineering. Daarentegen zijn mannen juist minder gelukkig in beroepen waar empathie een grote rol speelt, zoals de zorg. Deze – biologische- theorie is buiten beschouwing gelaten omdat de andere theorieën hun basis hebben in de sociale interactie, en zij elkaar dus niet uit kunnen sluiten. De gevonden resultaten leveren overigens geen enkel bewijs dat deze theorie zou kunnen ondersteunen.

6.2 Aanbevelingen voor verder onderzoek

In dit onderzoek is gekeken naar segregatie in de industrie, in de verschillende beroepen en in werkgroepen. Een vierde dimensie die hierbij van belang kan zijn is de organisatie: ook voor organisaties geldt dat er meestal een van de twee genders het merendeel van de werknemers vormen. In een volgend onderzoek is het interessant ook deze variabele in de theorie te betrekken. Er zijn bovendien verschillen gevonden in geluk tussen verschillende sectoren en beroepstypen. Hier is verder geen aandacht aan besteed anders dan dat geprobeerd is dit effect zo goed mogelijk uit de analyses te verwijderen. Het is echter wel een interessante richting van onderzoek, zeker als een uitgebreidere studie wordt gemaakt van verschillen in CAO's en andere regelingen.

De variabele status komt in verschillende vormen terug: in beroepsdeviantie, in industriedeviantie, en in werkgroepsdeviantie. Ook is beroepsstatus een belangrijke controlevariabele. Hierbij gaat het telkens om een ander aspect van status: als controlevariabele is het een sterke voorspeller van geluk van een individu. Het gaat hier dan om het belang dat een individu aan zijn of haar status hecht, en hoeveel tevredenheid dit hem of haar verschaft. Bij beroepsstatus met betrekking tot de variabele beroepsdeviantie en werkgroepsdeviantie gaat het om de status van een individu in de ogen van anderen: collega's en buitenstaanders. Dit is in dit onderzoek zijdelings aan de orde gekomen, en de variabele is niet meegenomen als primaire onafhankelijke variabele. Het zou interessant zijn om een onderzoek te wijden aan de verschillende 'vermommingen' van status, en daarbij ook een onderscheid aan te brengen in beroepsprestige en beroepsstatus.

Voor de effecten van leeftijd op geluk is in dit onderzoek gecontroleerd; het zou echter interessant zijn dit juist expliciet in het onderzoek te betrekken door verschillende leeftijdsgroepen te specificeren. Mannen en vrouwen die nog maar net de arbeidsmarkt hebben betreden hebben hun keuzes immers gemaakt in een andere tijd, en andere arbeidsmarkt dan vorige generaties. Ook het specifiek focussen op de groep vrouwen (en mannen) die te maken hebben gehad met de overheidscampagnes in de jaren '80 en '90 kan een interessante bijdrage leveren. Zijn de vrouwen die toen voor een mannenberoep kozen anderen dan de generaties daarvoor? De database bevat een aantal vragen die betrekking hebben op welke dingen in het leven grote waarde hebben voor een respondent die hiervoor te gebruiken zijn.

In dit onderzoek is ervoor gekozen de gendertypering van de beroepen te baseren op de numerieke vertegenwoordiging, met de aanname dat dit een goede weergave is van de manier waarop de beroepen in de samenleving worden gepercipieerd. Voor een volgend onderzoek kan het interessant zijn om de beroepen niet op deze wijze in te delen, maar de perceptie in de samenleving te meten en de indeling daarop te baseren.

Het belangrijkste resultaat van dit onderzoek is dat er een verschil in geluk is geïdentificeerd tussen vrouwen die wel en die niet aangeven dat ze voornamelijk met mannelijke collega's werken. De eerste groep is minder gelukkig, en in dit onderzoek wordt daar een reden voor aangewezen die ligt in de sociale processen binnen de werkgroep. Vervolgonderzoek zou zich kunnen richten op eventuele andere verklaringen. In welke opzichten verschillen deze twee groepen vrouwen nog meer van elkaar, wat zijn de specifieke kenmerken van de leden van deze deviante groep –anders dan dat zij deviant zijn? De meest prangende vraag in dit verband is echter of eenzelfde relatie wordt aangetroffen voor werktevredenheid. Het domeinspecifieke concept *werktevredenheid* is immers sterker dan het algemenere *geluk* gerelateerd aan de omstandigheden waarin een individu zijn of haar werkzame uren doorbrengt.

Literatuur

- Anker, R. (1998). *Gender and Jobs: Sex Segregation of Occupations in the World*. Geneva: International Labour Organization. (Tekst gedeeltelijk weergegeven op www.books.google.com).
- Beggs, J.M., D.C. Doolittle (1993). *Perceptions Now and Then of Occupational Sex Typing: A Replication of Shinar's 1975 Study*. *Journal of Applied Social Psychology*, Vol. 23 (17), 1435-1453.
- Benda, L. (2011). *Secundaire arbeidsvoorwaarden zijn wel erg secundair. Een verkennend onderzoek naar de relatie tussen arbeidsvoorwaarden en satisfactie*. Afstudeerscriptie, Faculteit der Sociale Wetenschappen, Erasmus Universiteit Rotterdam.
- Bender, K.A., S.M. Donohue, J.S. Heywood (2005). *Job satisfaction and gender segregation*. *Oxford Economic Papers*, Vol. 57 (3), 479-496.
- Bentham, J. (1789). *An Introduction to the Principles of Morals and Legislation*, Volume 1. Uitgave 1995. (Tekst gedeeltelijk weergegeven op www.books.google.com).
- Berkhout, E., C. van Klaveren, K. G. Tijdens, W. Salverda (2008). *Verdiepende analyse van loonverschillen. De loonachterstand van vrouwen verder uitgediept*. SEO-rapport nr 2008-7. Amsterdam: SEO Economisch Onderzoek.
- Birkelund, G.E. (1992). *Stratification and Segregation*. *Acta Sociologica*, Vol. 35, 47-62.
- Bockting, B.J. (2011). *Altijd voorzichtiger dan een vrouw*. *Volkskrant Magazine*, 8 januari 2011, 20-24.
- Boelhouwer, J. (2009). *Bedrieglijke Vrouwen*. In: Schnabel, P. (Ed.): "M/V". Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau, 124 – 129.
- Boland, C. (2010). *Vrouwenwerk betaalt slecht*. *Intermediair*, 11, 18 maart 2010, 13.
- Boland, C. (2011). *De balans: De communicatieadviseur & de projectleider wegebouw*. *Intermediair*, 14, 8 april 2011: 31.
- Bourdieu, P. (1998). *La domination masculine*. Paris: Éditions du Seuil.
- Brough, P., M.P. O'Driscoll, T.J. Kalliath (2005). *The ability of 'family friendly' organizational resources to predict work-family conflict and job and family satisfaction*. *Stress and Health*, Vol. 21, 223-234.
- Cejka, M.A., A.H. Eagly (1999). *Gender-Stereotypic Images of Occupations Correspond to the Sex Segregation of Employment*. *Personality and Social Psychology Bulletin*, Vol. 25 (4), 413-423.
- Cheryan, S., P.G. Davies, V.C. Plaut. C.M. Steele (2009). *Ambient Belonging: How Stereotypical Cues Impact Gender Participation in Computer Scienc*. *Journal of Personality and Social Psychology*, Vol. 97 (6), 1045-1060.
- Clark, A.E. (1997). *Job satisfaction and gender: Why are women so happy at work?* *Labour Economics*, Vol. 4, 341-372.
- Cognard-Black, A.J. (2004): *Will they stay, or will they go? Sex-atypical work among token men who teach*. *The Sociological Quarterly*, Vol. 45 (1), 113-139.
- Davies-Netzley, S. (1998). *Women above the Glass Ceiling. Perceptions on Corporate Mobility and Strategies for Success*. *Gender & Society*, Vol. 12 (3), 339-355.
- Delfos, M. F. (2008). *Verschil mag er zijn. Waarom er mannen en vrouwen zijn*. Amsterdam: Bert Bakker.

De Neve, J.A., J. H. Fowler, N.A. Christakis, B.S. Frey (2010). *Genes, Economics, and Happiness*. CESifo Working Paper Series No. 2946, Version December 2010. Verkregen via [www. SSRN.com](http://www.SSRN.com), geraadpleegd op 8 mei 2011.

England, P. (2010). *The Gender Revolution. Uneven and Stalled*. *Gender & Society*, Vol. 24 (2), 149-166.

Ericksen, J.A., D.E. Palladino Schultheiss (2009). *Women Pursuing Careers in Trades and Construction*. *Journal of Career Development*, Vol. 36, 68-89.

Esping-Andersen, G. (1999). *Social Foundations of Postindustrial Economies*. Oxford: Oxford University Press.

Esping-Andersen, G. (2009). *The Incomplete Revolution. Adapting to Women's New Roles*. Cambridge, Malden: Polity Press.

EC.Europa.eu (2011). *List of NACE codes*. (http://ec.europa.eu/competition/mergers/cases/index/nace_all.html). Geraadpleegd op 14 januari 2011.

Field, A. (2005). *Discovering Statistics Using SPSS (Second Edition)*. London, Thousand Oaks, New Delhi: SAGE Publications.

Fields, D.L., T.C. Blum (1997). *Employee satisfaction in work groups with different gender composition*. *Journal of Organizational Behaviour*, Vol. 18 (2), 181-196.

Fine, C. (2010). *Delusions of Gender: The Real Science Behind Sex Differences*. Londen: Icon Books Ltd.

Fitzgerald, L.F., F. Drasgow, C.L. Hulin, M.J. Gelfand, V.J. Magley (1997). *Antecedents and Consequences of Sexual Harassment in Organizations: A Test of an Integrated Model*. *Journal of Applied Psychology*, Vol. 82 (4), 578-589.

Frye, N.K., J.A. Breaugh (2004). *Family-friendly Policies, Supervisor Support, Work-family Conflict, Family-work Conflict, and Satisfaction: a Test of a Conceptual Model*. *Journal of Business and Psychology*, Vol. 19 (2), 197-220.

Gale, A.W. (1994): *Women in non-traditional occupations: the construction industry*. *Women in Management Review*, Vol. 9 (2), 3-14.

Ganzeboom, H.B.G. (2010a). *Occupational Coding using ISCO-08. Training session for PIAAC*. Verkregen via <http://home.fsw.vu.nl/hbg.ganzeboom/isco08/>, geraadpleegd op 19 februari 2011.

Ganzeboom, Harry B.G.; Treiman, Donald J. (2010b) *Assignment of ISEI (International Socio-economic Index of Occupational Status) scores to ISCO-08 codes*. SPSS syntax, revision data 12 January 2010. Amsterdam: Department of Social Research Methodology, Conversion Tools. Verkregen via <http://home.fsw.vu.nl/hbg.ganzeboom/isco08/>, geraadpleegd op 22 juli 2010.

Glass, J. (1990). *The impact of occupational segregation on working conditions*. *Social Forces*, Vol. 68, 779-796.

Goffman, E. (1959). *The Presentation of Self in Everyday Life*. Herdruk 1990. London: Penguin Books.

Goldberg, C.B. (2001). *The Impact of the Proportion of Women in One's Workgroup, Profession, and Friendship Circle on Males' and Females' Responses to Sexual Harassment*. *Sex Roles*, Vol. 45 (5/6), 359-374.

Gruber, J.E. (1998). *The impact of male work environments and organizational policies on women's experiences of sexual harassment*. *Gender & Society*, Vol. 12 (3), 301-320.

Gürer, D. (2002a). *Pioneering Women In Computer Science*. *SIGCSE Bulletin*, Vol. 34 (2), 175-180.

Gürer, D. (2002b). *Women In Computing History*. *SIGCSE Bulletin*, Vol. 34 (2), 116-120.

- Gustafson, J.L. (2008). *Tokenism in policing: An empirical test of Kanter's hypothesis*. Journal of Criminal Justice, Vol. 38, 1-10.
- Hammond, J.A., C.W. Mahoney (1983). *Reward-Cost Balancing Among Women Coalminers*. Sex Roles, Vol. 9 (1), 17-29.
- Handel, M.J. (Ed.), (2003). *The Sociology of Organizations – Classic, Contemporary, and Critical Readings*. Thousand Oaks: Sage Publications.
- Heilman, M.E., A.S. Wallen, D. Fuchs, M.M. Tamkins (2004). *Penalties for Success: Reactions to Women Who Succeed at Male Gender-Typed Tasks*. Journal of Applied Psychology, Vol. 89 (3), 416-427.
- ILO.org (2011). *International Standard Classification of Occupations*. (www.ilo.org/public/english/bureau/stat/isco/index.htm). Geraadpleegd op 14 januari 2011.
- Jordan-Young, R.M. (2010). *Brain Storm -The Flaws In The Science Of Sex Differences*. Harvard University Press.
- Kaplan, G., L.J. Rogers (2003). *Gene Worship. Moving Beyond the Nature/Nurture Debate Over Genes, Brains, and Gender*. New York: Other Press LLC.
- Kohlen, M. (2010). *Heeft ideaal een prijs? Worden vrouwen wel gelukkiger als zij het mannelijke arbeidspatroom overnemen?* Afstudeerscriptie, Faculteit der Sociale Wetenschappen, Erasmus Universiteit Rotterdam.
- Kossek, E.E., C. Ozeki (1998). *Work-Family Conflict, Policies, and the Job-Life Satisfaction Relationship: A Review and Directions for Organizational Behavior-Human Resources Research*. Journal of Applied Psychology, Vol. 83 (2), 139-149.
- Krimmel, J.T., P.E. Gormley (2003). *Tokenism and job satisfaction for policewomen*. American Journal of Criminal Justice, Vol. 28 (1), 73- 88.
- Lalive, R., Stutzer, A. (2010). *Approval of equal rights and gender differences in well-being*. Journal of Population Economics, Vol. 23, 933-962.
- Lammers, C.J., A.A. Mijs, W.J. van Noort (1983). *Organisaties vergelijkenderwijs. Ontwikkeling en relevantie van het sociologisch denken over organisaties*. Negende druk (2001). Utrecht: Het Spectrum.
- Layard, R. (2005). *Happiness. Lessons from a New Science*. Londen: Penguin Books.
- Lemons, M.A., M.J. Parzinger (2001). *Designing Women: A Qualitative Study of the Glass Ceiling for Women in Technology*. S.A.M. Advanced Management Journal, 66, 2: 4-11.
- Lyubomirsky, S. (2007). *The How of Happiness. A Practical Guide to getting the Life You Want*. London: Piatkus, uitgave 2010.
- Mastekaasa, A. (2005). *Sickness absence in female- and male-dominated occupations and workplaces*. Social Science & Medicine, Vol. 60, 2261-2272.
- Maume, D.J. Jr. (1999). *Glass Ceilings and Glass Escalators*. Work and Occupations, Vol. 26 (4), 483-509.
- Maume, D.J. Jr., P. Houston (2001). *Job Segregation and Gender Differences in Work-Family Spillover Among White-Collar Workers*. Journal of Family and Economic Issues, Vol. 22 (2), 171-189.
- Merens, A., M. van den Brakel, M. Hartgers, B. Hermans (2011). *Emancipatiemonitor 2010*. SCP-publicatie 2100-4. Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau.
- Mill, J.S. (1859). *On Liberty*. Herziene druk, Edition Penguin Classics (1985). London: Penguin Group.

- Miner-Rubino, K., L.M. Cortina (2004). *Working in a Context of Hostility Toward Women: Implications for Employees' Well-Being*. Journal of Occupational Health Psychology, Vol. 9 (2), 107-122.
- Kanter, R.M. (1977). *Men and Women of the Corporation*. Editie 1993. New York: BasicBooks.
- Near, J.P., R.W. Rice, R.G. Hunt (1978). *Work and Extra-Work Correlates of Life and Job Satisfaction*. Academy of Management Journal, 1978, Vol. 21 (2), 248 – 264.
- Near, J.P., C.A. Smith, R.W. Rice, R.G. Hunt (1984). *A comparison of work and non-work predictors of life satisfaction*. Academy of Management Journal, 1984, Vol. 27, 184-190.
- Peccei, R., H.J. Lee (2005). *The Impact of Gender Similarity on Employee Satisfaction at Work: A Review and Re-Evaluation*. Journal of Management Studies, Vol. 42 (8), 1571-1592.
- Pinker, S. (2008). *The Sexual Paradox – Troubled Boys, Gifted Girls and the Real Difference Between the Sexes*. London: Atlantic Books.
- Plicht, H., F. Schreyer (2002). *Schöne neue Arbeitswelt?* IAB Kurzbericht, Bundesanstalt für Arbeit, Ausgabe nr.11 /27.5.2002.
- Portegijs, W. (2009). *Deeltijd in Nederland in hoofdlijnen*. SCP Factsheet. Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau.
- Portegijs, W., M. Cloin, S. Keuzenkamp, A. Merens, E. Steenvoorden (2008). *Verdeelde tijd. Waarom vrouwen in deeltijd werken*. Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau.
- Powell, A., B. Bagilhole, A. Dainty (2009): *How Women Engineers Do and Undo Gender: Consequences for Gender Equality*. Gender, Work and Organization, Vol. 16(4), 411-428.
- Reskin. B., P.A. Roos (1990). *Job Queues, Gender Queues: Explaining Women's Inroads into Male Occupations*. Philadelphia, PA: Temple University Press. (Tekst gedeeltelijk weergegeven op www.books.google.com).
- Reskin, B.F., D.B. McBrier, J.A. Kmec (1999). *The Determinants and Consequences of Workplace Sex and Race Composition*. Annual Review of Sociology, Vol. 25, 335-361.
- Ridgeway, C.L., S.J. Correll (2004). *Unpacking the Gender System. A Theoretical Perspective on Gender Beliefs and Social Relations*. Gender & Society, Vol. 18 (4), 510-531.
- Rogers, L. (2001). *Sexing the Brain*. New York: Columbia University Press.
- Sackett, P.R., C.L.Z. DuBois, A. Wiggings Noe (1991). *Tokenism in Performance Evaluation: The Effects of Work Group Representation on Male-Female and White-Black Differences in Performance Ratings*. Journal of Applied Psychology, Vol. 76 (2), 263-267.
- Sargent, P. (2000). *Real Men or Real Teachers? Contradictions in the Lives of Men Elementary Teachers*. Men and Masculinities, Vol. 2 (4), 410-433.
- Sastre, M.T.M., E. Fouquereau, V. Igier, N. Salvatore, E. Mullet (2000). *Perception of Occupational Gender Typing: A Replication on European Samples of Shinar's (1975) and Beggs and Doolittle's (1993) Studies*. Journal of Applied Social Psychology, Vol. 30 (2), 430-441.
- Scott, W. R., G.F. Davis (2007). *Organizations and Organizing. Rational, Natural and Open Systems Perspectives*. New Jersey: Pearson Education.
- Sekaquaptewa, D., M. Thompson (2002). *The Differential Effects of Solo Status on Members of High- and Low-Status Groups*. Personality and Social Psychology Bulletin, Vol. 28 (5), 694-707.

- Shinar, E.H. (1975). *Sexual stereotypes of occupations*. Journal of Vocational Behavior, Vol. 9, 99-111.
- Sloane, P.J., H. Williams (2000). *Job Satisfaction, Comparison Earnings, and Gender*. Labour, Vol. 14 (3), 473-502.
- Smyth, E., S. Steinmetz (2008). *Field of Study and Gender Segregation in European Labour Markets*. International Journal of Comparative Sociology, Vol. 49 (4-5), 257-281.
- Snyder, K.A., A.I. Green (2008). *Revisiting the Glass Escalator: The Case of Gender Segregation in a Female Dominated Occupation*. Social Problems, Vol. 55 (2), 271-299.
- Sousa-Poza, A., A.A. Sousa-Poza (2000). *Taking another look at the gender/job-satisfaction paradox*. Kyklos 53, 135-152.
- Sousa-Poza, A., A.A. Sousa-Poza (2007). *The effect of job satisfaction on labor turnover by gender: An analysis for Switzerland*. Journal of Socio-Economics, Vol. 36, 895-913.
- Spangler, E., M. A. Gordon, R.M. Pipkin (1978). *Token Women: An Empirical test of Kanter's Hypothesis*. American Journal of Sociology, Vol. 84 (1), 160-170.
- Steinmetz, S., K. Tijdens (2009). *Can weighting improve the representativeness of volunteer online panels? Insights from the German Wage Indicator data*. Concepts & Methods, Vol. 5 (1), 7-11.
- Stellinga, M. (2009). *De mythe van het glazen plafond*. Amsterdam: Uitgeverij Balans.
- Stevenson, B., J. Wolfers (2009). *The Paradox of Declining Female Happiness*. IZA Discussion Paper No. 4200. Bonn: Institute for the Study of Labor.
- Stichman, A.J., K.D. Hassell, C.A. Archbold (2010). *Strength in numbers? A test of Kanter's theory of tokenism*. Journal of Criminal Justice, Vol 38, 633-639.
- Tieges, Z. (2010). Persoonlijke correspondentie.
- Tijdens, K.G. (1990): *Beroepssegregatie en werkgelegenheid*. Tijdschrift voor Arbeidsvraagstukken, 6, 4, 13-22.
- Tijdens, K.G. (2004). *The Dataset, Measurement Issues and the Methodology of the Dutch WageIndicator Internet Survey*. Amsterdam: University of Amsterdam, AIAS Working Paper 2004-25.
- Tijdens, K.G., S. Van Zijl, M. Hughie-Williams, M. Van Klaveren, S. Steinmetz (2010). *Codebook and explanatory note on the WageIndicator dataset a worldwide, continuous, multilingual web-survey on work and wages with paper supplements*. Amsterdam: University of Amsterdam, AIAS Working Paper 10-102.
- Timberlake, S. (2005). *Social capital and gender in the workplace*. The Journal of Management Development, Vol. 24 (1/2), 34-44.
- Headey, B, R. Veenhoven, A. Wearing (1991). *Top-Down Versus Bottom-Up. Theories of Subjective Wellbeing*. Social Indicators Research, Vol. 24, 81-100.
- Veenhoven, R. (1998). *Vergelijken van geluk in landen*. Sociale Wetenschappen, Vol. 41, 58-84. (Tekst weergegeven op <http://publishing.eur.nl/ir/repub/asset/16328/98b-fulln.pdf>).
- Veenhoven, R. (2001). *What we know about happiness*. Paper presented at the dialogue on 'Gross National Happiness', Zeist, The Netherlands, January 14-15 2001.
- Veenhoven, R., M. Berg (2005). *Reader Sociale Psychologie (Vakcode FSWS208) 2005/2006, deel VI: Persoonsverschillen*. Faculteit der Sociale Wetenschappen, Erasmus Universiteit Rotterdam.

Veenhoven, R. (2011c). *Findings on Happiness and AGE*. World Database of Happiness, Collection of Correlational Findings (http://worlddatabaseofhappiness.eur.nl/hap_cor/top_sub.php?code=A4). Erasmus University Rotterdam.

Veenhoven, R. (2011d). *Findings on Happiness and EDUCATION*. World Database of Happiness, Collection of Correlational Findings (http://worlddatabaseofhappiness.eur.nl/hap_cor/top_sub.php?code=E1). Erasmus University Rotterdam.

Veenhoven, R. (2011e). *Findings on Happiness and EMPLOYMENT*. World Database of Happiness, Collection of Correlational Findings (http://worlddatabaseofhappiness.eur.nl/hap_cor/top_sub.php?code=E2). Erasmus University Rotterdam.

Veenhoven, R. (2011b). *Findings on Happiness and SOCIO-ECONOMIC STATUS*. World Database of Happiness, Collection of Correlational Findings (http://worlddatabaseofhappiness.eur.nl/hap_cor/top_sub.php?code=S9). Erasmus University Rotterdam.

Veenhoven, R. (2011a). *Findings on Happiness and INCOME*. World Database of Happiness, Collection of Correlational Findings (http://worlddatabaseofhappiness.eur.nl/hap_cor/top_sub.php?code=I1). Erasmus University Rotterdam.

Warr, P. (2007). *Work, Happiness, and Unhappiness*. New Jersey: Lawrence Erlbaum Associates.

Warr, P., G. Clapperton (2010). *The joy of Work? Jobs, Happiness and you*. London, New York: Routledge.

Wharton, A.S., J.N. Baron (1987). *So Happy Together? The Impact of Gender Segregation on Men at Work*. American Sociological Review, Vol. 52 (5), 574-587.

Wharton, A.S., J.N. Baron (1991). *Satisfaction? The Psychological Impact of Gender Segregation on Women at Work*. The Sociological Quarterly, Vol. 32 (3), 365-387.

Wildeboer Schut, J.M. (2009). *Bijt de Vrouwenemancipatie zich in de eigen Staart?* In: Schnabel, P. (Ed).: "M/V". Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau, 185 - 190.

Willness, C.R., P. Steel, K. Lee (2007). *A Meta-Analysis of the Antecedents and Consequences of Workplace Sexual Harassment*. Personnel Psychology, Vol. 60, 127-162.

White, M.J., G.B. White (2006). *Implicit and Explicit Occupational Gender Stereotypes*. Sex Roles, Vol. 55, 259-266.

Williams, C.L. (1992). *The Glass Escalator: Hidden Advantages for Men in the "Female" Professions*. Social Problems, Vol. 39 (3), 253-267.

Wolfram, H.J., G. Mohr, J. Borchert (2009). *Gender Role Self-concept, Gender-role Conflict, and Well-being in Male Primary School Teachers*. Sex Roles, Vol. 60, 114-127.

Yoder, J.D. (1991). *Rethinking Tokenism: Looking Beyond Numbers*. Gender & Society, Vol. 5(2), 178-192.

Yoder, J.D. (1994). *Looking beyond numbers: The effects of gender status, job prestige, and occupational gender-typing on tokenism processes*. Social Psychology Quarterly, Vol. 57, 150-159.

Zimmer, L. (1988). *Tokenism and women in the work place; The limits of gender-neutral theory*. Social Problems, Vol. 35, 64-77.

De afbeelding op de voorpagina is ontleend aan de kaft van "Het lelijke jonge eendje" van Hans Christian Andersen (2000), Voorschoten: Uitgeverij De Vier Windstreken.

Bijlage A: Beroepen

	Percentage mannen	Percentage vrouwen
Mannenberoepen		
Officieren	100,0	0,0
Ambtenaren in beleidvoerende functies	100,0	0,0
Leidinggevende functies op het gebied van de landbouw- en bosbouwproductie	100,0	0,0
Leidinggevende functies in de industrie	100,0	0,0
Meteorologen	100,0	0,0
Milieudeskundigen	100,0	0,0
Ingenieurs, niet elders geclass.	100,0	0,0
Telecommunicatie-ingenieurs	100,0	0,0
Verkopers informatie- en communicatietechnologie	100,0	0,0
Softwareontwikkelaars	100,0	0,0
Systeembeheerders	100,0	0,0
Netwerkspecialisten	100,0	0,0
Databank- en netwerkspecialisten, niet elders geclass.	100,0	0,0
Theologen en bedienaars van de eredienst	100,0	0,0
Omroepers voor radio, televisie en andere media	100,0	0,0
Technici op het gebied van de elektrotechniek	100,0	0,0
Bedieningspersoneel elektriciteitscentrales	100,0	0,0
Bedieningspersoneel verbrandingsovens en waterzuiveringsinstallaties	100,0	0,0
Bedieningspersoneel aardolie- en aardgasraffinaderijen	100,0	0,0
Procesbeheerders metaalproductie	100,0	0,0
Landbouwtechnici	100,0	0,0
Scheepswerktuigkundigen	100,0	0,0
Dekofficieren en loodsen	100,0	0,0
Inklaringsagenten en expediteurs	100,0	0,0
Ambtenaren: vergunningen	100,0	0,0
Vakspecialisten bij de overheid, niet elders geclass.	100,0	0,0
Telecommunicatietechnici	100,0	0,0
Colporteurs	100,0	0,0
Pluimveehouders	100,0	0,0
Bosbouwers e.d.	100,0	0,0
Vissers, binnen- en kustwateren	100,0	0,0
Metselaars e.d.	100,0	0,0
Steenhouwers, steensplijters en steensnijders	100,0	0,0
Dakdekkers	100,0	0,0
Isoleerders	100,0	0,0
Glaszetters	100,0	0,0
Loodgieters	100,0	0,0
Installateurs van toestellen voor klimaatregeling en koeltechniek	100,0	0,0
Verf- en lakspuiters	100,0	0,0
Metaalgieters en kernmakers	100,0	0,0
Constructiewerkers	100,0	0,0
Vliegtuigmonteurs	100,0	0,0
Ambachtlieden werkend met hout, vlechtwerk e.d.	100,0	0,0
Ambachtlieden, niet elders geclass.	100,0	0,0
Zuivelbereiders	100,0	0,0

Bereiders van groente- en fruitconserven	100,0	0,0
Instellers en bedieningspersoneel houtbewerkingsmachines	100,0	0,0
Schoenmakers e.d.	100,0	0,0
Bedieningspersoneel van machines voor de vervaardiging van producten van rubber	100,0	0,0
Bedieningspersoneel van machines voor het bereiden van spinvezels, het spinnen en het opwinden	100,0	0,0
Bedieningspersoneel van installaties voor de houtbewerking	100,0	0,0
Bedieningspersoneel van stoommachines en stoomketels	100,0	0,0
Remmers, sein- en wisselwachters	100,0	0,0
Bedieningspersoneel van mobiele land- en bosbouwmachines	100,0	0,0
Autowassers	100,0	0,0
Ongeschoolde arbeiders in de tuinbouw	100,0	0,0
Ongeschoolde arbeiders in de burgerlijke en utiliteitsbouw	100,0	0,0
Leidinggevende functies op het gebied van professionele diensten, niet elders geclass.	100,0	0,0
Opleiders informatietechnologie	100,0	0,0
Vakspecialisten op statistisch en wiskundig gebied e.d.	100,0	0,0
Lommerhouders en geldschietters	100,0	0,0
Ongeschoolde arbeiders in de bosbouw	100,0	0,0
Tandartsen	100,0	0,0
Timmerlieden	98,9	1,1
Installateurs van elektrische apparatuur	98,8	1,2
Bedieningspersoneel van grondverzetmachines e.d.	98,8	1,2
Vloerleggers en tegelzetter	98,8	1,3
Automonteurs	98,6	1,4
Bosbouwtechnici	98,4	1,6
Installateurs en onderhoudsmonteurs op het gebied van de informatie- en communicatietechnologie	98,3	1,7
Vrachtwagenchauffeurs	98,2	1,8
Betonwerkers, betonafwerkers e.d.	98,1	1,9
Stukadoors	98,0	2,0
Dekpersoneel op schepen e.d.	97,9	2,1
Plaatwerkers	97,7	2,3
Elektronica-ingenieurs	97,6	2,4
Lassers en snijders	97,5	2,5
Schilders e.d.	97,4	2,6
Monteurs industriële en landbouwmachines	97,4	2,6
Kraandrijvers en bedieningspersoneel van takels e.d.	97,2	2,8
Instellers en bedieningspersoneel gereedschapswerktuigen	97,0	3,0
Heftruckbestuurders	96,9	3,1
Leidinggevende functies op het gebied van informatie- en communicatietechnologie	96,8	3,2
Werktuigbouwkundig ingenieurs	96,7	3,3
Installateurs en onderhoudsmonteurs op het gebied van de elektronica	96,7	3,3
Bouwarbeiders ruwbouw, niet elders geclass.	96,6	3,4
Leidinggevende functies op het gebied van toelevering, distributie en op aanverwante gebieden	96,6	3,4
Ongeschoolde arbeiders in de weg- en waterbouw	96,4	3,6
Technici op het gebied van de werktuigbouwkunde	96,0	4,0
Bouwelektriciens e.d.	95,8	4,2

Treinmachinisten	95,8	4,2
Piloten e.d.	95,7	4,3
Bedieningspersoneel van installaties voor de vervaardiging van glas en aardewerk	95,5	4,5
Onderofficieren	94,9	5,1
Bedieningspersoneel van installaties voor het bekleden of voor andere oppervlaktebehandelingen van metalen	94,8	5,2
Leidinggevende functies in de mijnbouw	94,7	5,3
Akkerbouwers en groentetelers	94,4	5,6
Vuilnisophalers en ophalers van afval voor recycling	94,1	5,9
Gereedschapsmakers e.d.	93,8	6,3
Meubelmakers e.d.	93,4	6,6
Technici op het gebied van natuurkunde en ingenieurswetenschappen, niet elders geclass.	93,3	6,7
Drukkers	93,3	6,7
Bedieningspersoneel van machines voor de vervaardiging van producten van papier	92,9	7,1
Toezichthoudend personeel in de bouwnijverheid	92,8	7,2
Systeemanalisten	92,7	7,3
Effecten- en valutahandelaren en -makelaars	92,3	7,7
Applicatieprogrammeurs	92,1	7,9
Andere rangen	92,1	7,9
Metaalpolijsters, gereedschapslijpers e.d.	92,0	8,0
Rijwielmonteurs e.d.	92,0	8,0
Radio- en televisietechnici en audiovisueel technici	91,7	8,3
Conciërges	91,3	8,7
Elektrotechnisch ingenieurs	90,9	9,1
Boorders van bronnen e.d.	90,9	9,1
Weg- en waterbouwkundig ingenieurs	90,8	9,2
Wiskundigen, actuarissen en statistici	90,5	9,5
Bedieningspersoneel chemische installaties	90,5	9,5
Technici op het gebied van weg- en waterbouw	90,4	9,6
Chef-koks	90,3	9,7
Technisch tekenaars	90,2	9,8
Musici, zangers en componisten	90,0	10,0
Technici op het gebied van de elektronicatechniek	90,0	10,0
Technici op het gebied van procesbeheer, niet elders geclass.	90,0	10,0
Ontsmetters en bestrijders van onkruid en ongedierte	90,0	10,0
Leidinggevende functies op het gebied van beleid en planning	89,5	10,5
Mijnbouwingenieurs, metallurgen e.d.	89,2	10,8
Netwerk- en systeemtechnici	88,9	11,1
Assembleurs van mechanische werktuigen	88,9	11,1
Filiaalhouders op het gebied van financiële en verzekeringsdiensten	88,4	11,6
Glazenwassers	88,1	11,9
Luchtverkeersleiders	87,5	12,5
Douane-inspecteurs en grensbewakers	87,5	12,5
Webtechnici	87,5	12,5
Allround bouwvakkers, kleine bouwaannemers	87,5	12,5
Ontwerpers en beheerders van databanken	87,3	12,7
Directeuren van grote ondernemingen	87,2	12,8

Technici voor de werking van informatie- en communicatie-technologie	87,1	12,9
Bedieningspersoneel van machines voor de vervaardiging van producten van kunststof	87,0	13,0
Administratief transportpersoneel	86,2	13,8
Fruittelers	85,9	14,1
Milieu- en bedrijfsartsen en specialisten op het gebied van de milieu- en arbeidshygiëne	85,7	14,3
Tuinders en kwekers	85,7	14,3
Taxateurs en schadebeoordelaars	85,0	15,0
Assembleurs van elektrische en elektronische apparatuur	83,9	16,1
Administratief magazijnpersoneel	83,8	16,2
Laders en lossers	83,7	16,3
Leidinggevende functies op het gebied van speur- en ontwikkelingswerk	83,7	16,3
Leidinggevende functies op het gebied van onderwijs	83,6	16,4
Natuurkundigen en astronomen	83,3	16,7
Regisseurs en producenten voor film en theater e.d.	83,3	16,7
Melkveehouders en andere rundveehouders	83,3	16,7
Glasblazers, -sniijders, -slijpers en -polijsters	83,3	16,7
Letterschilders, decoratieschilders, graveurs en etsers	83,3	16,7
Bedieningspersoneel van metaalbewerkings- en metaalverwerkingsinstallaties	83,3	16,7
Software- en applicatieontwikkelaars en -analisten, niet elders geclass.	83,1	16,9
Vertegenwoordigers	82,4	17,6
Vakspecialisten op juridisch gebied e.d.	82,4	17,6
Afwerkers van drukwerk en boekbinders	81,1	18,9
Brandweerlieden	81,0	19,0
Stoffeerders e.d.	81,0	19,0
Buschauffeurs en trambestuurders	80,2	19,8
Financieel analisten	80,0	20,0
Technici op chemisch en natuurkundig gebied	80,0	20,0
Technici op het gebied van de chemische techniek	80,0	20,0
Mijntechnici en technici op metallurgisch gebied	80,0	20,0
Gemengde beroepen		
Leidinggevende functies op het gebied van verkoop en marketing	79,7	20,3
Chemici	79,7	20,3
Bedieningspersoneel van stationaire machines en installaties, niet elders geclass.	79,1	20,9
Schappenvullers	78,9	21,1
Leidinggevende functies in de detail- en groothandel	78,6	21,4
Bedieningspersoneel van machines en installaties voor de chemische industrie	78,1	21,9
Assembleurs, niet elders geclass.	78,0	22,0
Cartografen en landmeetkundigen	77,8	22,2
Technisch verkopers en artsenbezoekers	77,8	22,2
Economen	77,8	22,2
Leden van wetgevende lichamen	77,4	22,6

Bedieningspersoneel van machines voor de vervaardiging van voedingsmiddelen e.d.	77,2	22,8
Chemisch ingenieurs	76,9	23,1
Beveiligingspersoneel	76,6	23,4
Boden, kruiers en bestellers	76,6	23,4
Installateurs en reparateurs van elektriciteitsleidingen	75,6	24,4
Accountants	75,6	24,4
Architecten van gebouwen	75,5	24,5
Inspecteurs van politie en rechercheurs	75,3	24,7
Leidinggevende functies op het gebied van diensten, niet elders geclass.	75,0	25,0
Specialisten op het gebied van public relations	75,0	25,0
Reisleiders en gidsen	75,0	25,0
Leidinggevende functies op financieel gebied	74,5	25,5
Inkopers	74,3	25,7
Industrieel ingenieurs en productie-ingenieurs	73,7	26,3
Politiepersoneel	73,4	26,6
Bedrijfs- en organisatieanalisten	73,1	26,9
Leidinggevende functies op het gebied van sport en recreatie en bij culturele centra	72,7	27,3
Adviseurs op het gebied van landbouw, bosbouw en visserij	72,7	27,3
Chauffeurs van auto's, taxi's en bestelwagens	72,7	27,3
Uitvaartmedewerkers en balsemers	71,9	28,1
Financieel en beleggingsadviseurs	71,1	28,9
Leidinggevende functies op het gebied van zakelijke diensten en op administratief gebied, niet elders geclass.	70,9	29,1
Stedenbouwkundigen en verkeersplanologen	70,8	29,2
Technici voor informatie- en communicatietechnologie: gebruikersondersteuning	70,8	29,2
Administratief productiepersoneel	70,5	29,5
Onderwijsgevend in het beroepsonderwijs	70,0	30,0
Koks	69,8	30,2
Conducteurs	69,2	30,8
Grafisch ontwerpers en multimediaontwerpers	69,0	31,0
Slagers, vishandelaren e.d.	68,9	31,1
Postboden en postsorteerders	68,5	31,5
Klasseerders en testers	68,4	31,6
Onderwijsgevend in het secundair onderwijs	68,1	31,9
Winkeliers	67,4	32,6
Beleidvoerende medewerkers van belangenorganisaties	66,7	33,3
Geologen en geofysici	66,7	33,3
Auteurs e.d.	66,7	33,3
Beeldend kunstenaars	66,7	33,3
Patroonmakers en snijders voor kleding e.d.	66,7	33,3
Bedieningspersoneel van naaimachines	66,7	33,3
Bedieningspersoneel van machines voor de vervaardiging van producten van textiel, bont en leer, niet elders geclass.	66,7	33,3
Andere muzikleraren	66,7	33,3
Rechters	66,7	33,3
Web- en multimediaontwikkelaars	66,7	33,3
Straathandelaars met voedsel	66,7	33,3

Keukenhulpen	66,0	34,0
Vakspecialisten boekhouding	65,2	34,8
Milieu-inspecteurs, inspecteurs arbeidshygiëne e.d.	63,9	36,1
Advocaten	63,6	36,4
Veiligheidswerkers, niet elders geclass.	63,6	36,4
Fotografen	62,5	37,5
Bookmakers, croupiers e.d.	62,5	37,5
Bakkers en banketbakkers	62,5	37,5
Biologen, botanici, zoölogen e.d.	62,5	37,5
Atleten en andere sportbeoefenaren	61,9	38,1
Gevangenenbewaarders	60,5	39,5
Professoren en andere onderwijsgeevenden in het hoger onderwijs	59,0	41,0
Verzekeringsagenten	59,0	41,0
Onroerendgoedmakelaars en beheerders van onroerend goed	57,7	42,3
Specialisten op het gebied van beleidsadministratie	57,3	42,7
Verkopers in kramen en op markten	57,1	42,9
Prothese- en tandtechnici	56,3	43,8
Bedieningspersoneel van verpakings-, bottel- en etiketteringsmachines	55,6	44,4
Andere schoonmakers	54,3	45,7
Apothekers	53,3	46,7
Ongeschoolde arbeiders in de industrie, niet elders geclass.	52,0	48,0
Kantoorchefs	51,9	48,1
Archivarissen en conservatoren	50,0	50,0
Ambtenaren: belastingen en accijnzen	50,0	50,0
Viskwekers	50,0	50,0
Prepresstechnici	50,0	50,0
Proevers en klasseerders van voedingsmiddelen en dranken	50,0	50,0
Bedieningspersoneel van machines voor de vervaardiging van papierpulp en papier	50,0	50,0
Straatverkopers (m.u.v. voedsel)	50,0	50,0
Meteropnemers en geldophalers verkoopautomaten	50,0	50,0
Elementaire beroepen, niet elders geclass.	50,0	50,0
Acteurs	50,0	50,0
Lagere functies op religieus gebied	50,0	50,0
Technici in galerieën, musea en bibliotheken	50,0	50,0
Verkopers, niet elders geclass.	50,0	50,0
Restaurantmanagers	48,1	51,9
Juristen, niet elders geclass.	47,9	52,1
Huisartsen	47,6	52,4
Toezichthoudend personeel in winkels	46,8	53,2
Sociologen, antropologen e.d.	46,5	53,5
Ongeschoolde arbeiders in de akkerbouw	46,5	53,5
Interieurontwerpers en decorateurs	46,2	53,8
Juweliers en bewerkers van edele metalen	45,5	54,5
Reisbegeleiders en stewards	44,3	55,7
Onderwijsgeevenden, niet elders geclass.	43,8	56,3
Schoonmakers in hotels, kantoren e.d.	42,7	57,3
Televerkopers	42,5	57,5
Onderwijsgeevenden in het basisonderwijs	42,0	58,0

Journalisten	41,8	58,2
Leidinggevende functies op het gebied van reclame en public relations	41,7	58,3
Technici op het gebied van de biowetenschappen	41,5	58,5
Administratief personeel statistiek, financiën en verzekeringen	40,5	59,5
Leidinggevende functies op het gebied van personeelszaken	40,0	60,0
Dierenartsen	40,0	60,0
Specialisten op het gebied van onderwijsmethoden	40,0	60,0
Filosofen, historici en politicologen	40,0	60,0
Andere vakspecialisten op artistiek en cultureel gebied	40,0	60,0
Medisch specialisten	40,0	60,0
Medewerkers kredieten en leningen	37,5	62,5
Hotelreceptionisten	36,1	63,9
Trainers, oefenmeesters en sportfunctionarissen	35,6	64,4
Arbeidsbemiddelaars en uitzendbureaumedewerkers	35,5	64,5
Administratieve medewerkers, algemeen	35,4	64,6
Archiverings- en kopieermedewerkers	35,0	65,0
Verleners van persoonlijke diensten, niet elders geclass.	34,6	65,4
Barpersoneel	34,4	65,6
Zakelijke dienstverleners, niet elders geclass.	33,3	66,7
Specialisten op het gebied van de gezondheidszorg, niet elders geclass.	33,3	66,7
Typisten en bedieningspersoneel tekstverwerkers	33,3	66,7
Technici voor medische apparatuur	32,4	67,6
Product- en kledingontwerpers	31,3	68,8
Pompbedienden	31,3	68,8
Specialisten op het gebied van reclame en marketing	30,7	69,3
Loonadministrateurs	30,5	69,5
Maatschappelijk werkers en counselors	30,1	69,9
Boekhoudkundige medewerkers	29,7	70,3
Dierenverzorgers	29,4	70,6
Verkoopmedewerkers	29,1	70,9
Vakspecialisten op het gebied van maatschappelijk werk	28,6	71,4
Verpleegkundigen met hogere opleiding	27,9	72,1
Incasseerders e.d.	27,3	72,7
Onderwijsgevendend speciaal onderwijs	26,1	73,9
Veetelers, niet elders geclass.	25,7	74,3
Administratief personeel, niet elders geclass.	25,5	74,5
Optometristen en orthoptisten	25,0	75,0
Bedieningspersoneel van machines voor de vervaardiging van schoeisel e.d.	25,0	75,0
Bereiders van fastfood	25,0	75,0
Specialisten op het gebied van personeelszaken en loopbaanontwikkeling	24,7	75,3
Kelners	24,5	75,5
Callcentermedewerkers, inkomende berichten	24,1	75,9
Bibliotheekmedewerkers	23,1	76,9
Onderwijsassistenten	22,2	77,8
Medewerkers personeelsafdeling	21,8	78,2
Informatieverstrekkers	21,7	78,3
Fitnessinstructeurs en leiders van recreatieprogramma's	21,6	78,4

Verkopers in fastfoodrestaurants en snackbars	21,4	78,6
Fysiotherapeuten	21,3	78,7
Kassabedienden en kaartverkopers	20,5	79,5
Organisatoren van conferenties en evenementen	20,3	79,7
Vrouwenberoepen		
Veterinair technici en dierenartsassistenten	20,0	80,0
Hotelmanagers	20,0	80,0
Bedieningspersoneel van machines voor het bleken, het verven en het reinigen van weefsels	20,0	80,0
Receptionisten, algemeen	19,3	80,7
Kasbedienden e.d.	19,1	80,9
Vertalers, tolken en andere taalkundigen	16,7	83,3
Ambtenaren: sociale dienst	16,7	83,3
Vakspecialisten op het gebied van de gezondheidszorg, niet elders geclass.	14,8	85,2
Psychologen	14,3	85,7
Telefonisten	13,3	86,7
Naaisters, borduursters e.d.	12,5	87,5
Huishoud(st)ers in privéhuishoudens	11,8	88,2
Farmaceutisch technici en apothekersassistenten	11,6	88,4
Klantenvoorlichters, niet elders geclass.	11,1	88,9
Verpleegkundigen met middelbare opleiding	10,8	89,2
Kappers	10,7	89,3
Interviewers voor enquêtes en marktonderzoek	9,5	90,5
Bedieningspersoneel van weefgetouwen en breimachines	9,1	90,9
Verzorgend personeel in de gezondheidszorg, niet elders geclass.	8,3	91,7
Paramedici	7,1	92,9
Toezichthouders huishoudelijk en reinigingspersoneel in kantoren, hotels e.d.	5,6	94,4
Bibliothecarissen e.d.	4,8	95,2
Reisconsulenten en reisbureau medewerkers	4,6	95,4
Kinderverzorgers	4,2	95,8
Thuishulpwerkers	3,7	96,3
Juridische secretarissen	3,6	96,4
Ziekenverzorgers	2,6	97,4
Tandartsassistenten en mondhygiënist	2,2	97,8
Huishoudelijke hulpen en schoonmakers in huishoudens	1,8	98,2
Administratief secretarissen en uitvoerende secretarissen	1,6	98,4
Secretariaatsmedewerkers, algemeen	1,3	98,7
Medisch assistenten	1,2	98,8
Leidinggevende functies op het gebied van kinderverzorging	0,0	100,0
Leidinggevende functies op het gebied van maatschappelijk werk	0,0	100,0
Landschapsarchitecten	0,0	100,0
Verloskundigen	0,0	100,0
Diëtisten en voedingsdeskundigen	0,0	100,0
Audiologen en logopedisten	0,0	100,0
Onderwijsgevenden in het voorschoolse onderwijs	0,0	100,0
Andere taalleraren	0,0	100,0

Specialisten op het gebied van personeelsopleidingen	0,0	100,0
Medische secretarissen	0,0	100,0
Gegevensinvoerders	0,0	100,0
Schoonheidsspecialisten e.d.	0,0	100,0
Technici en assistenten op het gebied van de fysiotherapie	0,0	100,0
Bedieningspersoneel van wasmachines	0,0	100,0

Bijlage B: Industrieën

	Percentage mannen	Percentage vrouwen
Mannenindustrieën		
Agriculture, forestry and fishing	81,8	18,2
Mining and quarrying	83,0	17,0
Manufacturing	83,3	16,7
Electricity, gas, steam and air conditioning supply	81,6	18,4
Construction	92,0	8,0
Transportation and storage	80,7	19,3
Gemengde industrieën		
Water supply; sewerage, waste management and remediation activities	74,5	25,5
Wholesale and retail trade; repair of motor vehicles and motorcycles	58,5	41,5
Accommodation and food service activities	46,7	53,3
Information and communication	79,8	20,2
Financial and insurance activities	53,2	46,8
Real estate activities	53,9	46,1
Professional, scientific and technical activities	54,0	46,0
Administrative and support service activities	51,0	49,0
Public administration and defence; compulsory social security	60,2	39,8
Education	45,5	54,5
Arts, entertainment and recreation	47,5	52,5
Other service activities	41,0	59,0
Activities of extraterritorial organisations and bodies	66,7	33,3
Vrouwenindustrieën		
Human health and social work activities	18,4	81,6
Activities of households as employers	2,9	97,1

Bijlage C: Geluk in beroepen met deviante mannen en vrouwen

Geluksscores van beroepsdeviante vrouwen

Beroep (ISCO 2008 4-digit)	Devianten		Alle werknemers	
	M geluk	Aantal	M geluk	Aantal
Onderofficieren	8,00	1	7,64	25
Andere rangen	6,63	8	7,40	72
Directeuren van grote ondernemingen	7,67	60	7,65	434
Leidinggevende functies op het gebied van beleid en planning	8,00	2	7,94	17
Leidinggevende functies op het gebied van speur- en ontwikkelingswerk	7,42	24	7,39	145
Leidinggevende functies in de mijnbouw	7,10	10	7,45	225
Leidinggevende functies op het gebied van toelevering, distributie en op aanverwante gebieden	8,00	1	7,48	23
Leidinggevende functies op het gebied van informatie- en communicatietechnologie	7,33	3	7,57	79
Leidinggevende functies op het gebied van onderwijs	7,25	8	7,57	42
Filiaalhouders op het gebied van financiële en verzekeringsdiensten	8,20	5	7,40	47
Natuurkundigen en astronomen	7,00	1	7,40	5
Wiskundigen, actuarissen en statistici	7,50	2	7,00	18
Weg- en waterbouwkundig ingenieurs	7,73	30	7,64	315
Werktuigbouwkundig ingenieurs	7,80	10	7,60	296
Mijnbouwingenieurs, metallurgen e.d.	7,67	3	7,48	31
Elektrotechnisch ingenieurs	5,50	2	7,50	26
Elektronica-ingenieurs	7,50	2	7,47	66
Milieu- en bedrijfsartsen en specialisten op het gebied van de milieu- en arbeidshygiëne	7,88	8	7,21	57
Financieel analisten	8,00	1	7,17	6
Systeemanalisten	7,49	41	7,32	623
Applicatieprogrammeurs	7,83	6	7,38	120
Software- en applicatieontwikkelaars en -analisten, niet elders geclass.	7,50	10	7,13	62
Ontwerpers en beheerders van databanken	7,40	5	7,48	54
Musici, zangers en componisten	8,00	1	6,50	4
Regisseurs en producenten voor film en theater e.d.	6,00	1	6,67	6
Technici op chemisch en natuurkundig gebied	7,50	2	7,00	8
Technici op het gebied van weg- en waterbouw	7,25	4	7,41	59
Technici op het gebied van de elektronicatechniek	9,00	1	7,50	6
Technici op het gebied van de werktuigbouwkunde	8,00	3	7,44	79
Technisch tekenaars	7,50	12	7,40	166
Technici op het gebied van natuurkunde en ingenieurswetenschappen, niet elders geclass.	7,71	17	7,32	244
Toezichthoudend personeel in de bouwnijverheid	6,86	7	7,51	101
Bedieningspersoneel chemische installaties	9,00	2	7,47	17
Technici op het gebied van procesbeheer, niet elders geclass.	9,50	2	7,92	24
Piloten e.d.	7,00	2	8,00	46

Luchtverkeersleiders	8,00	1	7,67	3
Effecten- en valutahandelaren en -makelaars	8,00	1	7,83	6
Taxateurs en schadebeoordelaars	7,50	2	7,53	15
Vertegenwoordigers	7,16	77	7,38	437
Vakspecialisten op juridisch gebied e.d.	9,00	1	7,75	8
Chef-koks	7,14	7	7,31	90
Technici voor de werking van informatie- en communicatietechnologie	7,31	108	7,23	785
Administratief magazijnpersoneel	7,05	44	7,10	270
Administratief transportpersoneel	7,33	3	7,08	24
Conciërges	9,00	1	5,89	9
Brandweerlieden	8,00	1	6,94	31
Fruittelers	7,44	9	7,23	81
Tuinders en kwekers	6,75	4	7,39	62
Melkveehouders en andere rundveehouders	5,00	2	7,28	18
Allround bouwvakkers, kleine bouwaannemers	8,00	1	8,00	2
Betonwerkers, betonafwerkers e.d.	9,00	1	7,53	32
Timmerlieden	5,75	4	7,27	273
Stukadoors	1,00	1	7,53	30
Schilders e.d.	9,00	1	7,22	91
Lassers en snijders	7,60	5	6,90	226
Plaatwerkers	1,00	1	7,42	92
Gereedschapmakers e.d.	6,50	2	6,80	20
Instellers en bedieningspersoneel gereedschapswerktuigen	6,50	2	7,03	87
Automonteurs	7,00	3	7,18	252
Monteurs industriële en landbouwmachines	6,82	11	7,19	515
Rijwielmonteurs e.d.	7,00	1	6,67	12
Glasblazers, -snijders, -slijpers en -polijsters	7,00	1	7,00	4
Letterschilders, decoratieschilders, graveurs en etsers	8,00	1	6,33	3
Drukkers	7,33	6	7,14	97
Afwerkers van drukwerk en boekbinders	7,67	6	7,32	34
Bouwelektriciens e.d.	7,50	2	7,65	34
Installateurs van elektrische apparatuur	7,33	6	7,30	422
Installateurs en onderhoudsmonteurs op het gebied van de elektronica	7,50	2	7,38	80
Installateurs en onderhoudsmonteurs op het gebied van de informatie- en communicatietechnologie	7,00	1	7,21	48
Meubelmakers e.d.	8,00	3	7,41	39
Stoffeerders e.d.	7,50	2	8,07	14
Ontsmetters en bestrijders van onkruid en ongedierte	8,00	1	7,71	7
Bedieningspersoneel van installaties voor het bekleden of voor andere oppervlaktebehandelingen van metalen	6,00	5	7,05	87
Bedieningspersoneel van machines voor de vervaardiging van producten van kunststof	6,00	5	6,86	29
Bedieningspersoneel van machines voor de vervaardiging van producten van papier	8,00	1	6,75	8

Bedieningspersoneel van installaties voor de vervaardiging van glas en aardewerk	7,37	19	7,17	451
Assembleurs van mechanische werktuigen	7,00	1	7,80	5
Assembleurs van elektrische en elektronische apparatuur	8,00	1	7,11	18
Treinmachinisten	7,00	1	7,42	12
Buschauffeurs en trambestuurders	6,65	17	6,75	76
Vrachtwagenchauffeurs	7,00	5	7,16	341
Kraandrijvers en bedieningspersoneel van takels e.d.	7,00	2	7,39	72
Heftruckbestuurders	6,00	1	7,08	39
Glazenwassers	6,75	4	6,54	35
Ongeschoolde arbeiders in de weg- en waterbouw	8,00	1	7,60	20
Laders en lossers	6,92	74	6,90	450

Geluksscores van beroepsdeviante mannen

Beroep (ISCO 2008 4-digit)	Devianten		Alle werknemers	
	M geluk	Aantal	M geluk	Aantal
Hotelmanagers	1,00	1	4,33	3
Paramedici	7,00	1	7,73	11
Bibliothecarissen e.d.	7,00	1	7,80	15
Psychologen	6,67	12	7,51	95
Vertalers, tolken en andere taalkundigen	6,50	2	7,08	12
Farmaceutisch technici en apothekersassistenten	8,11	9	7,35	89
Verpleegkundigen met middelbare opleiding	7,35	74	7,38	660
Veterinair technici en dierenartsassistenten	7,00	1	4,67	3
Medisch assistenten	8,00	1	7,52	219
Vakspecialisten op het gebied van de gezondheidszorg, niet elders geclass.	6,93	14	7,42	62
Juridische secretarissen	9,00	1	7,53	17
Administratief secretarissen en uitvoerende secretarissen	7,50	4	7,45	371
Secretariaatsmedewerkers, algemeen	6,25	4	7,40	383
Kasbedienden e.d.	8,00	7	7,57	35
Reisconsulenten en reisbureau-medewerkers	8,25	4	7,20	64
Telefonisten	8,00	1	7,75	8
Receptionisten, algemeen	7,56	41	7,24	188
Interviewers voor enquêtes en marktonderzoek	6,00	1	6,22	9
Klantenvoorlichters, niet elders geclass.	8,00	1	6,25	4
Kappers	7,11	9	7,66	56
Ziekenverzorgers	6,75	4	7,23	120
Thuishulpverleners	7,50	4	7,12	145
Verzorgend personeel in de gezondheidszorg, niet elders geclass.	9,50	2	7,20	15
Bedieningspersoneel van weefgetouwen en breimachines	2,00	1	6,38	8

Bijlage D Bivariate correlaties (Spearman's rho)		Age	Age_square	ISCED education level	Usual working hours per week	Firm size workplace	Dummy voor mannenberoep	Dummy voor vrouwenberoep	Dummy voor mannenindustrie	Dummy voor vrouwenindustrie	Socio-economische status van Ganzeboom (ISCO04)	GROSS HOURLY wage in nat. currency	WAGEGRHR_square
Matrix: Satisfaction with life as-a-whole	Correlation Coefficient	-,015*	-,015*	,067**	,003	,028**	-,012	,016**	-,011	,019**	,093**	,092**	,092**
	Sig. (2-tailed)	,013	,013	,000	,631	,000	,055	,009	,081	,002	,000	,000	,000
Age	Correlation Coefficient		1,000**	-,124**	-,038**	,041**	,046**	-,001	,083**	,040**	,009	,365**	,365**
	Sig. (2-tailed)		.	,000	,000	,000	,000	,840	,000	,000	,162	,000	,000
Age_square	Correlation Coefficient			-,124**	-,038**	,041**	,046**	-,001	,083**	,040**	,009	,365**	,365**
	Sig. (2-tailed)			,000	,000	,000	,000	,840	,000	,000	,162	,000	,000
ISCED education level	Correlation Coefficient				,149**	,171**	-,126**	-,084**	-,186**	,010	,623**	,397**	,397**
	Sig. (2-tailed)				,000	,000	,000	,000	,000	,089	,000	,000	,000
Usual working hours per week	Correlation Coefficient					,009	,286**	-,289**	,239**	-,313**	,201**	,145**	,145**
	Sig. (2-tailed)					,148	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
Firm size workplace	Correlation Coefficient						-,034**	,023**	-,058**	,076**	,168**	,178**	,178**
	Sig. (2-tailed)						,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
Dummy voor mannenberoep	Correlation Coefficient							-,273**	,416**	-,246**	-,010	,054**	,054**
	Sig. (2-tailed)							,000	,000	,000	,105	,000	,000
Dummy voor vrouwenberoep	Correlation Coefficient								-,205**	,494**	-,076**	-,096**	-,096**
	Sig. (2-tailed)								,000	,000	,000	,000	,000
Dummy voor mannenindustrie	Correlation Coefficient									-,253**	-,193**	,012*	,012*
	Sig. (2-tailed)									,000	,000	,047	,047
Dummy voor vrouwenindustrie	Correlation Coefficient										-,002	,003	,003
	Sig. (2-tailed)										,736	,575	,575
Socio-economische status van Ganzeboom (ISCO04)	Correlation Coefficient											,462**	,462**
	Sig. (2-tailed)											,000	,000
Gross HOURLY wage in nat. currency	Correlation Coefficient												1,000**
	Sig. (2-tailed)												.

Bijlage E: Regressiemodellen

Bijlage E1: Mannen en vrouwen samen, alleen gender als modelvariabele. N = 26.541

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,001 ^a	,000	,000	1,460
2	,095 ^b	,009	,009	1,454
3	,124 ^c	,015	,015	1,449

a. Predictors: (Constant), Gender

b. Predictors: (Constant), Gender, Firm size workplace, Age_square, ISCED education level, Dummy voor vrouwenindustrie, Dummy voor mannenindustrie, Usual working hours per week, Dummy voor mannenberoep, Dummy voor vrouwenberoep, Age

c. Predictors: (Constant), Gender, Firm size workplace, Age_square, ISCED education level, Dummy voor vrouwenindustrie, Dummy voor mannenindustrie, Usual working hours per week, Dummy voor mannenberoep, Dummy voor vrouwenberoep, Age, WAGEGRHR_square, Socio-economisch status van Ganzeboom (ISCO04), Gross HOURLY wage in nat. currency

ANOVA^d

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	,075	1	,075	,035	,851 ^a
	Residual	52539,110	24653	2,131		
	Total	52539,185	24654			
2	Regression	473,516	10	47,352	22,413	,000 ^b
	Residual	52065,668	24644	2,113		
	Total	52539,185	24654			
3	Regression	810,984	13	62,383	29,717	,000 ^c
	Residual	51728,200	24641	2,099		
	Total	52539,185	24654			

a. Predictors: (Constant), Gender

b. Predictors: (Constant), Gender, Firm size workplace, Age_square, ISCED education level, Dummy voor vrouwenindustrie, Dummy voor mannenindustrie, Usual working hours per week, Dummy voor mannenberoep, Dummy voor vrouwenberoep, Age

c. Predictors: (Constant), Gender, Firm size workplace, Age_square, ISCED education level, Dummy voor vrouwenindustrie, Dummy voor mannenindustrie, Usual working hours per week, Dummy voor mannenberoep, Dummy voor vrouwenberoep, Age, WAGEGRHR_square, Socio-economisch status van Ganzeboom (ISCO04), Gross HOURLY wage in nat. currency

d. Dependent Variable: Matrix: Satisfaction with life as-a-whole

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7,312	,012		623,789	,000
	Gender (Female =1)	,004	,019	,001	,187	,851
2	(Constant)	7,707	,123		62,499	,000
	Gender (Female = 1)	-,029	,025	-,009	-1,159	,247
	Age	-,037	,006	-,269	-6,051	,000
	Age_square	,000	,000	,258	5,783	,000
	ISCED education level	,010	,001	,087	12,892	,000
	Usual working hours per week	-,003	,001	-,017	-2,382	,017
	Firm size workplace	,008	,003	,017	2,569	,010
	Dummy voor vrouwenberoep	,088	,037	,018	2,381	,017
	Dummy voor mannenberoep	,009	,023	,003	,399	,690
	Dummy voor vrouwenindustrie	,021	,036	,004	,568	,570
	Dummy voor mannenindustrie	,041	,022	,014	1,873	,061
	3	(Constant)	7,777	,124		62,954
Gender (Female =1)		-,015	,025	-,005	-,623	,533
Age		-,047	,006	-,338	-7,550	,000
Age_square		,001	,000	,308	6,911	,000
ISCED education level		,003	,001	,024	2,859	,004
Usual working hours per week		-,005	,001	-,029	-3,999	,000
Firm size workplace		,005	,003	,010	1,596	,110
Dummy voor vrouwenberoep		,088	,037	,019	2,408	,016
Dummy voor mannenberoep		-,016	,023	-,005	-,677	,499
Dummy voor vrouwenindustrie		,012	,036	,003	,337	,736
Dummy voor mannenindustrie		,073	,022	,024	3,253	,001
Gross HOURLY wage in nat. currency		,007	,001	,141	6,758	,000
WAGEGRHR_square		,000	,000	-,125	-6,122	,000
Socio-econom status van Ganzeboom (ISCO04)		,008	,001	,082	9,575	,000

a. Dependent Variable: Matrix: Satisfaction with life as-a-whole

Bijlage E2: Mannen en vrouwen samen, alleen beroepsdeviantie als modelvariabele. N = 26.541

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,000 ^a	,000	,000	1,460
2	,095 ^b	,009	,009	1,454
3	,124 ^c	,015	,015	1,449

a. Predictors: (Constant), Occupational inappropriate

b. Predictors: (Constant), Occupational inappropriate, Dummy voor mannenindustrie, Firm size workplace, Age_square, Dummy voor vrouwenberoep, ISCED education level, Usual working hours per week, Dummy voor mannenberoep, Dummy voor vrouwenindustrie, Age

c. Predictors: (Constant), Occupational inappropriate, Dummy voor mannenindustrie, Firm size workplace, Age_square, Dummy voor vrouwenberoep, ISCED education level, Usual working hours per week, Dummy voor mannenberoep, Dummy voor vrouwenindustrie, Age, WAGEGRHR_square, Socio-economisch status van Ganzeboom (ISCO04), Gross HOURLY wage in nat. currency

ANOVA^d

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	,001	1	,001	,000	,983 ^a
	Residual	52539,184	24653	2,131		
	Total	52539,185	24654			
2	Regression	471,179	10	47,118	22,301	,000 ^b
	Residual	52068,006	24644	2,113		
	Total	52539,185	24654			
3	Regression	810,738	13	62,364	29,707	,000 ^c
	Residual	51728,447	24641	2,099		
	Total	52539,185	24654			

a. Predictors: (Constant), Occupational inappropriate

b. Predictors: (Constant), Occupational inappropriate, Dummy voor mannenindustrie, Firm size workplace, Age_square, Dummy voor vrouwenberoep, ISCED education level, Usual working hours per week, Dummy voor mannenberoep, Dummy voor vrouwenindustrie, Age

c. Predictors: (Constant), Occupational inappropriate, Dummy voor mannenindustrie, Firm size workplace, Age_square, Dummy voor vrouwenberoep, ISCED education level, Usual working hours per week, Dummy voor mannenberoep, Dummy voor vrouwenindustrie, Age, WAGEGRHR_square, Socio-economisch status van Ganzeboom (ISCO04), Gross HOURLY wage in nat. currency

d. Dependent Variable: Matrix: Satisfaction with life as-a-whole

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7,314	,009		772,432	,000
	Occupational inappropriate (0,1)	-,001	,050	,000	-,021	,983
2	(Constant)	7,678	,121		63,555	,000
	Occupational inappropriate (0,1)	-,025	,051	-,003	-,486	,627
	Age	-,038	,006	-,270	-6,070	,000
	Age_square	,000	,000	,259	5,818	,000
	ISCED education level	,010	,001	,088	12,919	,000
	Usual working hours per week	-,002	,001	-,015	-2,156	,031
	Firm size workplace	,008	,003	,017	2,605	,009
	Dummy voor vrouwenberoep	,080	,036	,017	2,223	,026
	Dummy voor mannenberoep	,020	,022	,007	,910	,363
	Dummy voor vrouwenindustrie	,018	,036	,004	,507	,612
	Dummy voor mannenindustrie	,044	,022	,014	1,983	,047
	3	(Constant)	7,762	,121		64,015
Occupational inappropriate (0,1)		-,026	,051	-,003	-,521	,603
Age		-,047	,006	-,338	-7,563	,000
Age_square		,001	,000	,309	6,931	,000
ISCED education level		,003	,001	,025	2,871	,004
Usual working hours per week		-,004	,001	-,028	-4,010	,000
Firm size workplace		,005	,003	,010	1,615	,106
Dummy voor vrouwenberoep		,085	,036	,018	2,368	,018
Dummy voor mannenberoep		-,009	,022	-,003	-,386	,700
Dummy voor vrouwenindustrie		,011	,036	,002	,300	,764
Dummy voor mannenindustrie		,074	,022	,024	3,307	,001
Gross HOURLY wage in nat. currency		,007	,001	,142	6,815	,000
WAGEGRHR_square		,000	,000	-,126	-6,166	,000
Socio-econom status van Ganzeboom (ISCO04)		,008	,001	,082	9,575	,000

a. Dependent Variable: Matrix: Satisfaction with life as-a-whole

Bijlage E3: Mannen en vrouwen samen, alleen industriedeviantie als modelvariabele. N = 26.541

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,005 ^a	,000	,000	1,460
2	,095 ^b	,009	,009	1,453
3	,125 ^c	,016	,015	1,449

a. Predictors: (Constant), Industriedeviant

b. Predictors: (Constant), Industriedeviant, ISCED education level, Dummy voor vrouwenberoep, Age, Firm size workplace, Usual working hours per week, Dummy voor mannenberoep, Dummy voor vrouwenindustrie, Dummy voor mannenindustrie, Age_square

c. Predictors: (Constant), Industriedeviant, ISCED education level, Dummy voor vrouwenberoep, Age, Firm size workplace, Usual working hours per week, Dummy voor mannenberoep, Dummy voor vrouwenindustrie, Dummy voor mannenindustrie, Age_square, WAGEGRHR_square, Socio-economisch status van Ganzeboom (ISCO04), Gross HOURLY wage in nat. currency

ANOVA^d

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1,077	1	1,077	,505	,477 ^a
	Residual	52538,107	24653	2,131		
	Total	52539,185	24654			
2	Regression	475,164	10	47,516	22,491	,000 ^b
	Residual	52064,021	24644	2,113		
	Total	52539,185	24654			
3	Regression	814,957	13	62,689	29,865	,000 ^c
	Residual	51724,228	24641	2,099		
	Total	52539,185	24654			

a. Predictors: (Constant), Industriedeviant

b. Predictors: (Constant), Industriedeviant, ISCED education level, Dummy voor vrouwenberoep, Age, Firm size workplace, Usual working hours per week, Dummy voor mannenberoep, Dummy voor vrouwenindustrie, Dummy voor mannenindustrie, Age_square

c. Predictors: (Constant), Industriedeviant, ISCED education level, Dummy voor vrouwenberoep, Age, Firm size workplace, Usual working hours per week, Dummy voor mannenberoep, Dummy voor vrouwenindustrie, Dummy voor mannenindustrie, Age_square, WAGEGRHR_square, Socio-economisch status van Ganzeboom (ISCO04), Gross HOURLY wage in nat. currency

d. Dependent Variable: Matrix: Satisfaction with life as-a-whole

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7,315	,010		756,988	,000
	Industriedeviant (0,1)	-,025	,035	-,005	-,711	,477
2	(Constant)	7,680	,121		63,571	,000
	Industriedeviant (0,1)	-,055	,038	-,010	-1,457	,145
	Age	-,038	,006	-,269	-6,055	,000
	Age_square	,000	,000	,258	5,801	,000
	ISCED education level	,010	,001	,088	12,958	,000
	Usual working hours per week	-,002	,001	-,016	-2,225	,026
	Firm size workplace	,008	,003	,017	2,628	,009
	Dummy voor vrouwenberoep	,076	,036	,016	2,120	,034
	Dummy voor mannenberoep	,012	,022	,004	,539	,590
	Dummy voor vrouwenindustrie	,028	,037	,006	,750	,453
	Dummy voor mannenindustrie	,056	,023	,018	2,379	,017
	3	(Constant)	7,763	,121		64,029
Industriedeviant (0,1)		-,057	,038	-,010	-1,510	,131
Age		-,047	,006	-,338	-7,546	,000
Age_square		,001	,000	,308	6,913	,000
ISCED education level		,003	,001	,025	2,891	,004
Usual working hours per week		-,004	,001	-,029	-4,080	,000
Firm size workplace		,005	,003	,011	1,639	,101
Dummy voor vrouwenberoep		,081	,036	,017	2,259	,024
Dummy voor mannenberoep		-,017	,022	-,006	-,778	,437
Dummy voor vrouwenindustrie		,020	,037	,004	,556	,578
Dummy voor mannenindustrie		,086	,024	,028	3,646	,000
Gross HOURLY wage in nat. currency		,007	,001	,141	6,773	,000
WAGEGRHR_square		,000	,000	-,125	-6,130	,000
Socio-econom status van Ganzeboom (ISCO04)		,008	,001	,082	9,609	,000

a. Dependent Variable: Matrix: Satisfaction with life as-a-whole

Bijlage E4: Mannen en vrouwen samen, alleen werkgroepsdeviantie als modelvariabele. N = 26.541

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,009 ^a	,000	,000	1,460
2	,096 ^b	,009	,009	1,453
3	,125 ^c	,016	,015	1,449

a. Predictors: (Constant), Werkgroepdeviant

b. Predictors: (Constant), Werkgroepdeviant, Age_square, Firm size workplace, Usual working hours per week, ISCED education level, Dummy voor vrouwenberoep, Dummy voor mannenindustrie, Dummy voor mannenberoep, Dummy voor vrouwenindustrie, Age

c. Predictors: (Constant), Werkgroepdeviant, Age_square, Firm size workplace, Usual working hours per week, ISCED education level, Dummy voor vrouwenberoep, Dummy voor mannenindustrie, Dummy voor mannenberoep, Dummy voor vrouwenindustrie, Age, WAGEGRHR_square, Socio-econom status van Ganzeboom (ISCO04), Gross HOURLY wage in nat. currency

ANOVA^d

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	3,963	1	3,963	1,860	,173 ^a
	Residual	52535,222	24653	2,131		
	Total	52539,185	24654			
2	Regression	482,945	10	48,294	22,863	,000 ^b
	Residual	52056,240	24644	2,112		
	Total	52539,185	24654			
3	Regression	826,587	13	63,584	30,298	,000 ^c
	Residual	51712,598	24641	2,099		
	Total	52539,185	24654			

a. Predictors: (Constant), Werkgroepdeviant

b. Predictors: (Constant), Werkgroepdeviant, Age_square, Firm size workplace, Usual working hours per week, ISCED education level, Dummy voor vrouwenberoep, Dummy voor mannenindustrie, Dummy voor mannenberoep, Dummy voor vrouwenindustrie, Age

c. Predictors: (Constant), Werkgroepdeviant, Age_square, Firm size workplace, Usual working hours per week, ISCED education level, Dummy voor vrouwenberoep, Dummy voor mannenindustrie, Dummy voor mannenberoep, Dummy voor vrouwenindustrie, Age, WAGEGRHR_square, Socio-econom status van Ganzeboom (ISCO04), Gross HOURLY wage in nat. currency

d. Dependent Variable: Matrix: Satisfaction with life as-a-whole

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7,320	,010		708,219	,000
	Werkgroepdeviant (0,1)	-,032	,024	-,009	-1,364	,173
2	(Constant)	7,691	,121		63,611	,000
	Werkgroepdeviant (0,1)	-,059	,024	-,016	-2,410	,016
	Age	-,038	,006	-,271	-6,080	,000
	Age_square	,000	,000	,260	5,835	,000
	ISCED education level	,010	,001	,089	13,032	,000
	Usual working hours per week	-,002	,001	-,015	-2,144	,032
	Firm size workplace	,008	,003	,017	2,615	,009
	Dummy voor vrouwenberoep	,072	,036	,015	1,982	,048
	Dummy voor mannenberoep	,009	,022	,003	,389	,697
	Dummy voor vrouwenindustrie	,015	,036	,003	,422	,673
	Dummy voor mannenindustrie	,041	,022	,013	1,860	,063
	3	(Constant)	7,776	,121		64,092
Werkgroepdeviant (0,1)		-,068	,024	-,018	-2,797	,005
Age		-,047	,006	-,339	-7,579	,000
Age_square		,001	,000	,310	6,954	,000
ISCED education level		,003	,001	,025	2,921	,003
Usual working hours per week		-,004	,001	-,028	-4,016	,000
Firm size workplace		,005	,003	,010	1,622	,105
Dummy voor vrouwenberoep		,075	,036	,016	2,091	,037
Dummy voor mannenberoep		-,022	,022	-,007	-,999	,318
Dummy voor vrouwenindustrie		,007	,036	,002	,200	,841
Dummy voor mannenindustrie		,071	,022	,023	3,188	,001
Gross HOURLY wage in nat. currency		,007	,001	,141	6,771	,000
WAGEGRHR_square		,000	,000	-,125	-6,124	,000
Socio-econom status van Ganzeboom (ISCO04)		,008	,001	,083	9,696	,000

a. Dependent Variable: Matrix: Satisfaction with life as-a-whole

Bijlage E5: Mannen en vrouwen samen, alle modelvariabelen. N = 26.541

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,010 ^a	,000	,000	1,460
2	,096 ^b	,009	,009	1,453
3	,126 ^c	,016	,015	1,449

a. Predictors: (Constant), Werkgroepdeviant, Gender, Occupational inappropriate, Industriedeviant

b. Predictors: (Constant), Werkgroepdeviant, Gender, Occupational inappropriate, Industriedeviant, Firm size workplace, Age_square, ISCED education level, Dummy voor vrouwenindustrie, Usual working hours per week, Dummy voor mannenindustrie, Dummy voor vrouwenberoep, Dummy voor mannenberoep, Age

c. Predictors: (Constant), Werkgroepdeviant, Gender, Occupational inappropriate, Industriedeviant, Firm size workplace, Age_square, ISCED education level, Dummy voor vrouwenindustrie, Usual working hours per week, Dummy voor mannenindustrie, Dummy voor vrouwenberoep, Dummy voor mannenberoep, Age, WAGEGRHR_square, Socio-economical status van Ganzeboom (ISCO04), Gross HOURLY wage in nat. currency

ANOVA^d

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	5,152	4	1,288	,604	,659 ^a
	Residual	52534,032	24650	2,131		
	Total	52539,185	24654			
2	Regression	485,982	13	37,383	17,697	,000 ^b
	Residual	52053,202	24641	2,112		
	Total	52539,185	24654			
3	Regression	828,460	16	51,779	24,670	,000 ^c
	Residual	51710,725	24638	2,099		
	Total	52539,185	24654			

a. Predictors: (Constant), Werkgroepdeviant, Gender, Occupational inappropriate, Industriedeviant

b. Predictors: (Constant), Werkgroepdeviant, Gender, Occupational inappropriate, Industriedeviant, Firm size workplace, Age_square, ISCED education level, Dummy voor vrouwenindustrie, Usual working hours per week, Dummy voor mannenindustrie, Dummy voor vrouwenberoep, Dummy voor mannenberoep, Age

c. Predictors: (Constant), Werkgroepdeviant, Gender, Occupational inappropriate, Industriedeviant, Firm size workplace, Age_square, ISCED education level, Dummy voor vrouwenindustrie, Usual working hours per week, Dummy voor mannenindustrie, Dummy voor vrouwenberoep, Dummy voor mannenberoep, Age, WAGEGRHR_square, Socio-economical status van Ganzeboom (ISCO04), Gross HOURLY wage in nat. currency

d. Dependent Variable: Matrix: Satisfaction with life as-a-whole

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7,317	,012		601,117	,000
	Gender (Female =1)	,010	,020	,003	,487	,626
	Occupational inappropriate (0,1)	,020	,053	,003	,379	,704

	Industriedeviant (0,1)	-,020	,038	-,004	-,533	,594
	Werkgroepdeviant (0,1)	-,033	,025	-,009	-1,329	,184
2	(Constant)	7,711	,124		62,357	,000
	Gender (Female =1)	-,019	,026	-,006	-,746	,456
	Occupational inappropriate (0,1)	,036	,057	,005	,629	,529
	Industriedeviant (0,1)	-,032	,042	-,006	-,773	,440
	Werkgroepdeviant (0,1)	-,055	,026	-,015	-2,100	,036
	Age	-,038	,006	-,270	-6,057	,000
	Age_square	,000	,000	,258	5,798	,000
	ISCED education level	,010	,001	,088	13,004	,000
	Usual working hours per week	-,003	,001	-,017	-2,297	,022
	Firm size workplace	,008	,003	,017	2,602	,009
	Dummy voor vrouwenberoep	,074	,037	,016	1,992	,046
	Dummy voor mannenberoep	-,004	,025	-,001	-,141	,888
	Dummy voor vrouwenindustrie	,022	,037	,005	,607	,544
	Dummy voor mannenindustrie	,047	,024	,015	1,937	,053
3	(Constant)	7,780	,124		62,811	,000
	Gender (Female =1)	-,004	,026	-,001	-,148	,883
	Occupational inappropriate (0,1)	,033	,057	,004	,590	,555
	Industriedeviant (0,1)	-,035	,042	-,006	-,833	,405
	Werkgroepdeviant (0,1)	-,066	,026	-,018	-2,523	,012
	Age	-,047	,006	-,339	-7,564	,000
	Age_square	,001	,000	,310	6,934	,000
	ISCED education level	,003	,001	,025	2,920	,004
	Usual working hours per week	-,004	,001	-,029	-3,912	,000
	Firm size workplace	,005	,003	,010	1,630	,103
	Dummy voor vrouwenberoep	,073	,037	,015	1,964	,050
	Dummy voor mannenberoep	-,030	,025	-,010	-1,199	,231
	Dummy voor vrouwenindustrie	,014	,037	,003	,369	,712
	Dummy voor mannenindustrie	,079	,024	,026	3,231	,001
	Gross HOURLY wage in nat. currency	,007	,001	,141	6,724	,000
	WAGEGRHR_square	,000	,000	-,124	-6,087	,000
	Socio-econom status van Ganzeboom (ISCO04)	,008	,001	,083	9,709	,000

a. Dependent Variable: Matrix: Satisfaction with life as-a-whole

Bijlage E6: Mannen alleen, alleen beroepsdeviantie als modelvariabele. N = 16.735

Model Summary^d

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,001 ^a	,000	,000	1,448
2	,126 ^b	,016	,015	1,437
3	,150 ^c	,023	,022	1,432

a. Predictors: (Constant), Occupational inappropriate

b. Predictors: (Constant), Occupational inappropriate, Age, Firm size workplace, Usual working hours per week, Dummy voor mannenberoep, ISCED education level, Dummy voor vrouwenindustrie, Dummy voor mannenindustrie, Age_square

c. Predictors: (Constant), Occupational inappropriate, Age, Firm size workplace, Usual working hours per week, Dummy voor mannenberoep, ISCED education level, Dummy voor vrouwenindustrie, Dummy voor mannenindustrie, Age_square, WAGEGRHR_square, Socio-economisch status van Ganzeboom (ISCO04), Gross HOURLY wage in nat. currency

d. Gender = Male

ANOVA^{d,e}

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	,025	1	,025	,012	,913 ^a
	Residual	32510,650	15507	2,097		
	Total	32510,675	15508			
2	Regression	515,541	9	57,282	27,749	,000 ^b
	Residual	31995,134	15499	2,064		
	Total	32510,675	15508			
3	Regression	732,776	12	61,065	29,777	,000 ^c
	Residual	31777,899	15496	2,051		
	Total	32510,675	15508			

a. Predictors: (Constant), Occupational inappropriate

b. Predictors: (Constant), Occupational inappropriate, Age, Firm size workplace, Usual working hours per week, Dummy voor mannenberoep, ISCED education level, Dummy voor vrouwenindustrie, Dummy voor mannenindustrie, Age_square

c. Predictors: (Constant), Occupational inappropriate, Age, Firm size workplace, Usual working hours per week, Dummy voor mannenberoep, ISCED education level, Dummy voor vrouwenindustrie, Dummy voor mannenindustrie, Age_square, WAGEGRHR_square, Socio-economisch status van Ganzeboom (ISCO04), Gross HOURLY wage in nat. currency

d. Gender = Male

e. Dependent Variable: Matrix: Satisfaction with life as-a-whole

Coefficients^{a,b}

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7,312	,012		625,268	,000
	Occupational inappropriate (0,1)	,012	,109	,001	,109	,913
2	(Constant)	7,948	,151		52,468	,000
	Occupational inappropriate (0,1)	,081	,114	,006	,711	,477
	Age	-,067	,008	-,487	-8,656	,000
	Age_square	,001	,000	,471	8,381	,000
	ISCED education level	,012	,001	,109	12,792	,000
	Usual working hours per week	,003	,002	,015	1,815	,070
	Firm size workplace	,008	,004	,017	2,086	,037
	Dummy voor mannenberoep	,009	,025	,003	,365	,715
	Dummy voor vrouwenindustrie	,014	,073	,002	,198	,843
	Dummy voor mannenindustrie	,064	,025	,022	2,533	,011
	3	(Constant)	8,057	,152		53,000
Occupational inappropriate (0,1)		,090	,114	,007	,795	,427
Age		-,076	,008	-,552	-9,776	,000
Age_square		,001	,000	,515	9,165	,000
ISCED education level		,005	,001	,044	3,956	,000
Usual working hours per week		,001	,002	,004	,502	,616
Firm size workplace		,004	,004	,009	1,135	,257
Dummy voor mannenberoep		-,012	,025	-,004	-,460	,646
Dummy voor vrouwenindustrie		,014	,072	,002	,196	,845
Dummy voor mannenindustrie		,090	,026	,031	3,517	,000
Gross HOURLY wage in nat. currency		,008	,001	,181	6,691	,000
WAGEGRHR_square		,000	,000	-,162	-6,108	,000
Socio-economical status van Ganzeboom (ISCO04)		,007	,001	,074	6,722	,000

a. Gender = Male

b. Dependent Variable: Matrix: Satisfaction with life as-a-whole

Bijlage E7: Mannen alleen, alleen industriedeviantie als modelvariabele. N = 16.735

Model Summary^d

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,004 ^a	,000	,000	1,448
2	,126 ^b	,016	,015	1,437
3	,150 ^c	,023	,022	1,432

a. Predictors: (Constant), Industriedeviant

b. Predictors: (Constant), Industriedeviant, Age_square, Firm size workplace, Usual working hours per week, Dummy voor mannenberoep, ISCED education level, Dummy voor vrouwenberoep, Dummy voor mannenindustrie, Age

c. Predictors: (Constant), Industriedeviant, Age_square, Firm size workplace, Usual working hours per week, Dummy voor mannenberoep, ISCED education level, Dummy voor vrouwenberoep, Dummy voor mannenindustrie, Age, WAGEGRHR_square, Socio-econom status van Ganzeboom (ISCO04), Gross HOURLY wage in nat. currency

d. Gender = Male

ANOVA^{d,e}

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	,625	1	,625	,298	,585 ^a
	Residual	32510,050	15507	2,096		
	Total	32510,675	15508			
2	Regression	515,541	9	57,282	27,749	,000 ^b
	Residual	31995,134	15499	2,064		
	Total	32510,675	15508			
3	Regression	732,776	12	61,065	29,777	,000 ^c
	Residual	31777,899	15496	2,051		
	Total	32510,675	15508			

a. Predictors: (Constant), Industriedeviant

b. Predictors: (Constant), Industriedeviant, Age_square, Firm size workplace, Usual working hours per week, Dummy voor mannenberoep, ISCED education level, Dummy voor vrouwenberoep, Dummy voor mannenindustrie, Age

c. Predictors: (Constant), Industriedeviant, Age_square, Firm size workplace, Usual working hours per week, Dummy voor mannenberoep, ISCED education level, Dummy voor vrouwenberoep, Dummy voor mannenindustrie, Age, WAGEGRHR_square, Socio-econom status van Ganzeboom (ISCO04), Gross HOURLY wage in nat. currency

d. Gender = Male

e. Dependent Variable: Matrix: Satisfaction with life as-a-whole

Coefficients^{a,b}

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7,311	,012		619,393	,000
	Industriedeviant (0,1)	,037	,068	,004	,546	,585
2	(Constant)	7,948	,151		52,468	,000
	Industriedeviant (0,1)	,014	,073	,002	,198	,843
	Age	-,067	,008	-,487	-8,656	,000
	Age_square	,001	,000	,471	8,381	,000
	ISCED education level	,012	,001	,109	12,792	,000
	Usual working hours per week	,003	,002	,015	1,815	,070
	Firm size workplace	,008	,004	,017	2,086	,037
	Dummy voor vrouwenberoep	,081	,114	,006	,711	,477
	Dummy voor mannenberoep	,009	,025	,003	,365	,715
	Dummy voor mannenindustrie	,064	,025	,022	2,533	,011
	3	(Constant)	8,057	,152		53,000
Industriedeviant (0,1)		,014	,072	,002	,196	,845
Age		-,076	,008	-,552	-9,776	,000
Age_square		,001	,000	,515	9,165	,000
ISCED education level		,005	,001	,044	3,956	,000
Usual working hours per week		,001	,002	,004	,502	,616
Firm size workplace		,004	,004	,009	1,135	,257
Dummy voor vrouwenberoep		,090	,114	,007	,795	,427
Dummy voor mannenberoep		-,012	,025	-,004	-,460	,646
Dummy voor mannenindustrie		,090	,026	,031	3,517	,000
Gross HOURLY wage in nat. currency		,008	,001	,181	6,691	,000
WAGEGRHR_square		,000	,000	-,162	-6,108	,000
Socio-economijn status van Ganzeboom (ISCO04)		,007	,001	,074	6,722	,000

a. Gender = Male

b. Dependent Variable: Matrix: Satisfaction with life as-a-whole

Bijlage E8: Mannen alleen, alleen werkgroepsdeviantie als modelvariabele. N = 16.735

Model Summary^d

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,006 ^a	,000	,000	1,448
2	,126 ^b	,016	,015	1,437
3	,150 ^c	,023	,022	1,432

a. Predictors: (Constant), Werkgroepdeviant

b. Predictors: (Constant), Werkgroepdeviant, Age, Firm size workplace, Usual working hours per week, Dummy voor vrouwenberoep, ISCED education level, Dummy voor mannenindustrie, Dummy voor vrouwenindustrie, Dummy voor mannenberoep, Age_square

c. Predictors: (Constant), Werkgroepdeviant, Age, Firm size workplace, Usual working hours per week, Dummy voor vrouwenberoep, ISCED education level, Dummy voor mannenindustrie, Dummy voor vrouwenindustrie, Dummy voor mannenberoep, Age_square, WAGEGRHR_square, Socio-economisch status van Ganzeboom (ISCO04), Gross HOURLY wage in nat. Currency

d. Gender = Male

ANOVA^{d,e}

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1,208	1	1,208	,576	,448 ^a
	Residual	32509,467	15507	2,096		
	Total	32510,675	15508			
2	Regression	516,202	10	51,620	25,005	,000 ^b
	Residual	31994,473	15498	2,064		
	Total	32510,675	15508			
3	Regression	733,619	13	56,432	27,517	,000 ^c
	Residual	31777,055	15495	2,051		
	Total	32510,675	15508			

a. Predictors: (Constant), Werkgroepdeviant

b. Predictors: (Constant), Werkgroepdeviant, Age, Firm size workplace, Usual working hours per week, Dummy voor vrouwenberoep, ISCED education level, Dummy voor mannenindustrie, Dummy voor vrouwenindustrie, Dummy voor mannenberoep, Age_square

c. Predictors: (Constant), Werkgroepdeviant, Age, Firm size workplace, Usual working hours per week, Dummy voor vrouwenberoep, ISCED education level, Dummy voor mannenindustrie, Dummy voor vrouwenindustrie, Dummy voor mannenberoep, Age_square, WAGEGRHR_square, Socio-economisch status van Ganzeboom (ISCO04), Gross HOURLY wage in nat. Currency

d. Gender = Male

e. Dependent Variable: Matrix: Satisfaction with life as-a-whole

Coefficients^{a,b}

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7,309	,013		584,633	,000
	Werkgroepdeviant (0,1)	,026	,034	,006	,759	,448
2	(Constant)	7,957	,152		52,249	,000
	Werkgroepdeviant (0,1)	-,021	,037	-,005	-,566	,571
	Age	-,067	,008	-,488	-8,670	,000
	Age_square	,001	,000	,473	8,396	,000
	ISCED education level	,012	,001	,110	12,804	,000
	Usual working hours per week	,003	,002	,015	1,778	,075
	Firm size workplace	,008	,004	,017	2,083	,037
	Dummy voor vrouwenberoep	,085	,114	,006	,747	,455
	Dummy voor mannenberoep	,006	,026	,002	,230	,818
	Dummy voor vrouwenindustrie	,021	,074	,003	,290	,771
	Dummy voor mannenindustrie	,062	,025	,022	2,449	,014
	3	(Constant)	8,066	,153		52,804
Werkgroepdeviant (0,1)		-,024	,037	-,006	-,641	,521
Age		-,076	,008	-,553	-9,792	,000
Age_square		,001	,000	,517	9,182	,000
ISCED education level		,005	,001	,044	3,969	,000
Usual working hours per week		,001	,002	,004	,461	,645
Firm size workplace		,004	,004	,009	1,131	,258
Dummy voor vrouwenberoep		,095	,114	,007	,836	,403
Dummy voor mannenberoep		-,015	,026	-,005	-,593	,553
Dummy voor vrouwenindustrie		,022	,074	,003	,301	,763
Dummy voor mannenindustrie		,088	,026	,031	3,428	,001
Gross HOURLY wage in nat. currency		,008	,001	,181	6,669	,000
WAGEGRHR_square		,000	,000	-,161	-6,085	,000
Socio-economical status van Ganzeboom (ISCO04)		,007	,001	,074	6,742	,000

a. Gender = Male

b. Dependent Variable: Matrix: Satisfaction with life as-a-whole

Bijlage E9: Mannen alleen, alle modelvariabelen. N = 16.735

Model Summary^d

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,007 ^a	,000	,000	1,448
2	,126 ^b	,016	,015	1,437
3	,150 ^c	,023	,022	1,432

a. Predictors: (Constant), Werkgroepdeviant, Occupational inappropriate, Industriedeviant

b. Predictors: (Constant), Werkgroepdeviant, Occupational inappropriate, Industriedeviant, Age, Firm size workplace, Usual working hours per week, ISCED education level, Dummy voor mannenindustrie, Dummy voor mannenberoep, Age_square

c. Predictors: (Constant), Werkgroepdeviant, Occupational inappropriate, Industriedeviant, Age, Firm size workplace, Usual working hours per week, ISCED education level, Dummy voor mannenindustrie, Dummy voor mannenberoep, Age_square, WAGEGRHR_square, Socio-economisch status van Ganzeboom (ISCO04), Gross HOURLY wage in nat. currency

d. Gender = Male

ANOVA^{d,e}

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1,519	3	,506	,241	,867 ^a
	Residual	32509,156	15505	2,097		
	Total	32510,675	15508			
2	Regression	516,202	10	51,620	25,005	,000 ^b
	Residual	31994,473	15498	2,064		
	Total	32510,675	15508			
3	Regression	733,619	13	56,432	27,517	,000 ^c
	Residual	31777,055	15495	2,051		
	Total	32510,675	15508			

a. Predictors: (Constant), Werkgroepdeviant, Occupational inappropriate, Industriedeviant

b. Predictors: (Constant), Werkgroepdeviant, Occupational inappropriate, Industriedeviant, Age, Firm size workplace, Usual working hours per week, ISCED education level, Dummy voor mannenindustrie, Dummy voor mannenberoep, Age_square

c. Predictors: (Constant), Werkgroepdeviant, Occupational inappropriate, Industriedeviant, Age, Firm size workplace, Usual working hours per week, ISCED education level, Dummy voor mannenindustrie, Dummy voor mannenberoep, Age_square, WAGEGRHR_square, Socio-economisch status van Ganzeboom (ISCO04), Gross HOURLY wage in nat. currency

d. Gender = Male

e. Dependent Variable: Matrix: Satisfaction with life as-a-whole

Coefficients^{a,b}

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
		B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	7,308	,013		582,858	,000	
	Occupational inappropriate (0,1)	-,013	,115	-,001	-,116	,908	
	Industriedeviant (0,1)	,028	,074	,003	,384	,701	
	Werkgroepdeviant (0,1)	,023	,035	,005	,650	,516	
2	(Constant)	7,957	,152		52,249	,000	
	Occupational inappropriate (0,1)	,085	,114	,006	,747	,455	
	Industriedeviant (0,1)	,021	,074	,003	,290	,771	
	Werkgroepdeviant (0,1)	-,021	,037	-,005	-,566	,571	
	Age	-,067	,008	-,488	-8,670	,000	
	Age_square	,001	,000	,473	8,396	,000	
	ISCED education level	,012	,001	,110	12,804	,000	
	Usual working hours per week	,003	,002	,015	1,778	,075	
	Firm size workplace	,008	,004	,017	2,083	,037	
	Dummy voor mannenberoep	,006	,026	,002	,230	,818	
	Dummy voor mannenindustrie	,062	,025	,022	2,449	,014	
	3	(Constant)	8,066	,153		52,804	,000
		Occupational inappropriate (0,1)	,095	,114	,007	,836	,403
Industriedeviant (0,1)		,022	,074	,003	,301	,763	
Werkgroepdeviant (0,1)		-,024	,037	-,006	-,641	,521	
Age		-,076	,008	-,553	-9,792	,000	
Age_square		,001	,000	,517	9,182	,000	
ISCED education level		,005	,001	,044	3,969	,000	
Usual working hours per week		,001	,002	,004	,461	,645	
Firm size workplace		,004	,004	,009	1,131	,258	
Dummy voor mannenberoep		-,015	,026	-,005	-,593	,553	
Dummy voor mannenindustrie		,088	,026	,031	3,428	,001	
Gross HOURLY wage in nat. currency		,008	,001	,181	6,669	,000	
WAGEGRHR_square		,000	,000	-,161	-6,085	,000	
Socio-econom status van Ganzeboom (ISCO04)		,007	,001	,074	6,742	,000	

a. Gender = Male

b. Dependent Variable: Matrix: Satisfaction with life as-a-whole

Bijlage E10: Vrouwen alleen, alleen beroepsdeviantie als modelvariabele. N = 9806

Model Summary^d

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,001 ^a	,000	,000	1,480
2	,068 ^b	,005	,004	1,477
3	,102 ^c	,010	,009	1,473

a. Predictors: (Constant), Occupational inappropriate

b. Predictors: (Constant), Occupational inappropriate, Firm size workplace, Age, Dummy voor vrouwenberoep, Dummy voor mannenindustrie, Usual working hours per week, ISCED education level, Dummy voor vrouwenindustrie, Age_square

c. Predictors: (Constant), Occupational inappropriate, Firm size workplace, Age, Dummy voor vrouwenberoep, Dummy voor mannenindustrie, Usual working hours per week, ISCED education level, Dummy voor vrouwenindustrie, Age_square, WAGEGRHR_square, Socio-economisch status van Ganzeboom (ISCO04), Gross HOURLY wage in nat. currency

d. Gender = Female

ANOVA^{d,e}

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	,029	1	,029	,013	,908 ^a
	Residual	20028,405	9144	2,190		
	Total	20028,435	9145			
2	Regression	91,949	9	10,217	4,682	,000 ^b
	Residual	19936,486	9136	2,182		
	Total	20028,435	9145			
3	Regression	206,829	12	17,236	7,942	,000 ^c
	Residual	19821,605	9133	2,170		
	Total	20028,435	9145			

a. Predictors: (Constant), Occupational inappropriate

b. Predictors: (Constant), Occupational inappropriate, Firm size workplace, Age, Dummy voor vrouwenberoep, Dummy voor mannenindustrie, Usual working hours per week, ISCED education level, Dummy voor vrouwenindustrie, Age_square

c. Predictors: (Constant), Occupational inappropriate, Firm size workplace, Age, Dummy voor vrouwenberoep, Dummy voor mannenindustrie, Usual working hours per week, ISCED education level, Dummy voor vrouwenindustrie, Age_square, WAGEGRHR_square, Socio-economisch status van Ganzeboom (ISCO04), Gross HOURLY wage in nat. currency

d. Gender = Female

e. Dependent Variable: Matrix: Satisfaction with life as-a-whole

Coefficients^{a,b}

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7,316	,016		454,218	,000
	Occupational inappropriate (0,1)	-,007	,058	-,001	-,116	,908
2	(Constant)	7,189	,208		34,617	,000
	Occupational inappropriate (0,1)	,036	,061	,006	,585	,558
	Age	,005	,011	,037	,492	,622
	Age_square	,000	,000	-,051	-,673	,501
	ISCED education level	,007	,001	,053	4,666	,000
	Usual working hours per week	-,007	,002	-,044	-3,843	,000
	Firm size workplace	,007	,005	,016	1,513	,130
	Dummy voor vrouwenberoep	,068	,040	,020	1,684	,092
	Dummy voor vrouwenindustrie	,007	,043	,002	,171	,864
	Dummy voor mannenindustrie	-,016	,046	-,004	-,360	,719
3	(Constant)	7,206	,208		34,608	,000
	Occupational inappropriate (0,1)	-,007	,061	-,001	-,119	,905
	Age	-,004	,011	-,031	-,406	,685
	Age_square	,000	,000	,006	,084	,933
	ISCED education level	,000	,002	,000	,004	,997
	Usual working hours per week	-,009	,002	-,057	-4,980	,000
	Firm size workplace	,006	,005	,012	1,185	,236
	Dummy voor vrouwenberoep	,072	,040	,021	1,793	,073
	Dummy voor vrouwenindustrie	-,006	,043	-,002	-,141	,888
	Dummy voor mannenindustrie	,014	,046	,003	,299	,765
	Gross HOURLY wage in nat. currency	,004	,002	,060	1,845	,065
	WAGEGRHR_square	,000	,000	-,054	-1,682	,093
	Socio-economical status van Ganzeboom (ISCO04)	,009	,001	,089	6,703	,000

a. Gender = Female

b. Dependent Variable: Matrix: Satisfaction with life as-a-whole

Bijlage E11: Vrouwen alleen, alleen industriedeviantie als modelvariabele. N = 9806

Model Summary^d

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,013 ^a	,000	,000	1,480
2	,068 ^b	,005	,004	1,477
3	,102 ^c	,010	,009	1,473

a. Predictors: (Constant), Industriedeviant

b. Predictors: (Constant), Industriedeviant, Age_square, Firm size workplace, Dummy voor vrouwenberoep, Usual working hours per week, Dummy voor mannenberoep, ISCED education level, Dummy voor vrouwenindustrie, Age

c. Predictors: (Constant), Industriedeviant, Age_square, Firm size workplace, Dummy voor vrouwenberoep, Usual working hours per week, Dummy voor mannenberoep, ISCED education level, Dummy voor vrouwenindustrie, Age, WAGEGRHR_square, Socio-econom status van Ganzeboom (ISCO04), Gross HOURLY wage in nat. currency

d. Gender = Female

ANOVA^{d,e}

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	3,294	1	3,294	1,504	,220 ^a
	Residual	20025,141	9144	2,190		
	Total	20028,435	9145			
2	Regression	91,949	9	10,217	4,682	,000 ^b
	Residual	19936,486	9136	2,182		
	Total	20028,435	9145			
3	Regression	206,829	12	17,236	7,942	,000 ^c
	Residual	19821,605	9133	2,170		
	Total	20028,435	9145			

a. Predictors: (Constant), Industriedeviant

b. Predictors: (Constant), Industriedeviant, Age_square, Firm size workplace, Dummy voor vrouwenberoep, Usual working hours per week, Dummy voor mannenberoep, ISCED education level, Dummy voor vrouwenindustrie, Age

c. Predictors: (Constant), Industriedeviant, Age_square, Firm size workplace, Dummy voor vrouwenberoep, Usual working hours per week, Dummy voor mannenberoep, ISCED education level, Dummy voor vrouwenindustrie, Age, WAGEGRHR_square, Socio-econom status van Ganzeboom (ISCO04), Gross HOURLY wage in nat. currency

d. Gender = Female

e. Dependent Variable: Matrix: Satisfaction with life as-a-whole

Coefficients^{a,b}

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7,324	,017		436,301	,000
	Industriedeviant (0,1)	-,053	,043	-,013	-1,226	,220
2	(Constant)	7,189	,208		34,617	,000
	Industriedeviant (0,1)	-,016	,046	-,004	-,360	,719
	Age	,005	,011	,037	,492	,622
	Age_square	,000	,000	-,051	-,673	,501
	ISCED education level	,007	,001	,053	4,666	,000
	Usual working hours per week	-,007	,002	-,044	-3,843	,000
	Firm size workplace	,007	,005	,016	1,513	,130
	Dummy voor vrouwenberoep	,068	,040	,020	1,684	,092
	Dummy voor mannenberoep	,036	,061	,006	,585	,558
	Dummy voor vrouwenindustrie	,007	,043	,002	,171	,864
3	(Constant)	7,206	,208		34,608	,000
	Industriedeviant (0,1)	,014	,046	,003	,299	,765
	Age	-,004	,011	-,031	-,406	,685
	Age_square	,000	,000	,006	,084	,933
	ISCED education level	,000	,002	,000	,004	,997
	Usual working hours per week	-,009	,002	-,057	-4,980	,000
	Firm size workplace	,006	,005	,012	1,185	,236
	Dummy voor vrouwenberoep	,072	,040	,021	1,793	,073
	Dummy voor mannenberoep	-,007	,061	-,001	-,119	,905
	Dummy voor vrouwenindustrie	-,006	,043	-,002	-,141	,888
	Gross HOURLY wage in nat. currency	,004	,002	,060	1,845	,065
	WAGEGRHR_square	,000	,000	-,054	-1,682	,093
	Socio-economijn status van Ganzeboom (ISCO04)	,009	,001	,089	6,703	,000

a. Gender = Female

b. Dependent Variable: Matrix: Satisfaction with life as-a-whole

Bijlage E12: Vrouwen alleen, alleen werkgroepsdeviantie als modelvariabele. N = 9806

Model Summary^d

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,028 ^a	,001	,001	1,479
2	,071 ^b	,005	,004	1,477
3	,105 ^c	,011	,010	1,473

a. Predictors: (Constant), Werkgroepdeviant

b. Predictors: (Constant), Werkgroepdeviant, Firm size workplace, Age, Dummy voor mannenindustrie, ISCED education level, Dummy voor vrouwenberoep, Dummy voor mannenberoep, Usual working hours per week, Dummy voor vrouwenindustrie, Age_square

c. Predictors: (Constant), Werkgroepdeviant, Firm size workplace, Age, Dummy voor mannenindustrie, ISCED education level, Dummy voor vrouwenberoep, Dummy voor mannenberoep, Usual working hours per week, Dummy voor vrouwenindustrie, Age_square, WAGEGRHR_square, Socio-econom status van Ganzeboom (ISCO04), Gross HOURLY wage in nat. currency

d. Gender = Female

ANOVA^{d,e}

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	15,996	1	15,996	7,309	,007 ^a
	Residual	20012,438	9144	2,189		
	Total	20028,435	9145			
2	Regression	101,234	10	10,123	4,641	,000 ^b
	Residual	19927,200	9135	2,181		
	Total	20028,435	9145			
3	Regression	221,229	13	17,018	7,846	,000 ^c
	Residual	19807,206	9132	2,169		
	Total	20028,435	9145			

a. Predictors: (Constant), Werkgroepdeviant

b. Predictors: (Constant), Werkgroepdeviant, Firm size workplace, Age, Dummy voor mannenindustrie, ISCED education level, Dummy voor vrouwenberoep, Dummy voor mannenberoep, Usual working hours per week, Dummy voor vrouwenindustrie, Age_square

c. Predictors: (Constant), Werkgroepdeviant, Firm size workplace, Age, Dummy voor mannenindustrie, ISCED education level, Dummy voor vrouwenberoep, Dummy voor mannenberoep, Usual working hours per week, Dummy voor vrouwenindustrie, Age_square, WAGEGRHR_square, Socio-econom status van Ganzeboom (ISCO04), Gross HOURLY wage in nat. currency

d. Gender = Female

e. Dependent Variable: Matrix: Satisfaction with life as-a-whole

Coefficients^{a,b}

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7,342	,018		401,212	,000
	Werkgroepdeviant (0,1)	-,093	,034	-,028	-2,704	,007
2	(Constant)	7,170	,208		34,491	,000
	Werkgroepdeviant (0,1)	-,078	,038	-,024	-2,063	,039
	Age	,007	,011	,046	,604	,546
	Age_square	,000	,000	-,058	-,774	,439
	ISCED education level	,007	,001	,054	4,734	,000
	Usual working hours per week	-,006	,002	-,040	-3,526	,000
	Firm size workplace	,008	,005	,016	1,527	,127
	Dummy voor vrouwenberoep	,058	,041	,017	1,432	,152
	Dummy voor mannenberoep	,060	,062	,011	,970	,332
	Dummy voor vrouwenindustrie	-,004	,043	-,001	-,081	,935
	Dummy voor mannenindustrie	-,005	,046	-,001	-,116	,908
	3	(Constant)	7,183	,208		34,476
Werkgroepdeviant (0,1)		-,097	,038	-,030	-2,577	,010
Age		-,003	,011	-,022	-,295	,768
Age_square		,000	,000	-,001	-,019	,985
ISCED education level		,000	,002	,000	-,017	,986
Usual working hours per week		-,008	,002	-,053	-4,620	,000
Firm size workplace		,006	,005	,013	1,194	,232
Dummy voor vrouwenberoep		,060	,041	,018	1,482	,138
Dummy voor mannenberoep		,022	,062	,004	,359	,719
Dummy voor vrouwenindustrie		-,020	,043	-,006	-,464	,643
Dummy voor mannenindustrie		,028	,046	,007	,611	,541
Gross HOURLY wage in nat. currency		,004	,002	,063	1,944	,052
WAGEGRHR_square		,000	,000	-,057	-1,774	,076
Socio-economijn status van Ganzeboom (ISCO04)		,010	,001	,091	6,837	,000

a. Gender = Female

b. Dependent Variable: Matrix: Satisfaction with life as-a-whole

Bijlage E13: Vrouwen alleen, alle modelvariabelen. N = 9806

Model Summary^d

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,030 ^a	,001	,001	1,479
2	,071 ^b	,005	,004	1,477
3	,105 ^c	,011	,010	1,473

a. Predictors: (Constant), Werkgroepdeviant, Industriedeviant, Occupational inappropriate

b. Predictors: (Constant), Werkgroepdeviant, Industriedeviant, Occupational inappropriate, Age, Firm size workplace, ISCED education level, Dummy voor vrouwenberoep, Usual working hours per week, Dummy voor vrouwenindustrie, Age_square

c. Predictors: (Constant), Werkgroepdeviant, Industriedeviant, Occupational inappropriate, Age, Firm size workplace, ISCED education level, Dummy voor vrouwenberoep, Usual working hours per week, Dummy voor vrouwenindustrie, Age_square, WAGEGRHR_square, Socio-economical status van Ganzeboom (ISCO04), Gross HOURLY wage in nat. currency

d. Gender = Female

ANOVA^{d,e}

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	18,285	3	6,095	2,785	,039 ^a
	Residual	20010,150	9142	2,189		
	Total	20028,435	9145			
2	Regression	101,234	10	10,123	4,641	,000 ^b
	Residual	19927,200	9135	2,181		
	Total	20028,435	9145			
3	Regression	221,229	13	17,018	7,846	,000 ^c
	Residual	19807,206	9132	2,169		
	Total	20028,435	9145			

a. Predictors: (Constant), Werkgroepdeviant, Industriedeviant, Occupational inappropriate

b. Predictors: (Constant), Werkgroepdeviant, Industriedeviant, Occupational inappropriate, Age, Firm size workplace, ISCED education level, Dummy voor vrouwenberoep, Usual working hours per week, Dummy voor vrouwenindustrie, Age_square

c. Predictors: (Constant), Werkgroepdeviant, Industriedeviant, Occupational inappropriate, Age, Firm size workplace, ISCED education level, Dummy voor vrouwenberoep, Usual working hours per week, Dummy voor vrouwenindustrie, Age_square, WAGEGRHR_square, Socio-economical status van Ganzeboom (ISCO04), Gross HOURLY wage in nat. currency

d. Gender = Female

e. Dependent Variable: Matrix: Satisfaction with life as-a-whole

Coefficients^{a,b}

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7,344	,019		389,247	,000
	Occupational inappropriate (0,1)	,048	,061	,009	,788	,431
	Industriedeviant (0,1)	-,036	,045	-,009	-,789	,430
	Werkgroepdeviant (0,1)	-,094	,036	-,029	-2,611	,009
2	(Constant)	7,170	,208		34,491	,000
	Occupational inappropriate (0,1)	,060	,062	,011	,970	,332
	Industriedeviant (0,1)	-,005	,046	-,001	-,116	,908
	Werkgroepdeviant (0,1)	-,078	,038	-,024	-2,063	,039
	Age	,007	,011	,046	,604	,546
	Age_square	,000	,000	-,058	-,774	,439
	ISCED education level	,007	,001	,054	4,734	,000
	Usual working hours per week	-,006	,002	-,040	-3,526	,000
	Firm size workplace	,008	,005	,016	1,527	,127
	Dummy voor vrouwenberoep	,058	,041	,017	1,432	,152
	Dummy voor vrouwenindustrie	-,004	,043	-,001	-,081	,935
	3	(Constant)	7,183	,208		34,476
Occupational inappropriate (0,1)		,022	,062	,004	,359	,719
Industriedeviant (0,1)		,028	,046	,007	,611	,541
Werkgroepdeviant (0,1)		-,097	,038	-,030	-2,577	,010
Age		-,003	,011	-,022	-,295	,768
Age_square		,000	,000	-,001	-,019	,985
ISCED education level		,000	,002	,000	-,017	,986
Usual working hours per week		-,008	,002	-,053	-4,620	,000
Firm size workplace		,006	,005	,013	1,194	,232
Dummy voor vrouwenberoep		,060	,041	,018	1,482	,138
Dummy voor vrouwenindustrie		-,020	,043	-,006	-,464	,643
Gross HOURLY wage in nat. currency		,004	,002	,063	1,944	,052
WAGEGRHR_square		,000	,000	-,057	-1,774	,076
Socio-econom status van Ganzeboom (ISCO04)		,010	,001	,091	6,837	,000

a. Gender = Female

b. Dependent Variable: Matrix: Satisfaction with life as-a-whole

Bijlage F: Robuustheidsanalyse

Bijlage F1: Analyse zonder cases met Geluk = 1 of 2. Mannen en vrouwen samen, N = 26.194

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,008 ^a	,000	,000	1,297
2	,080 ^b	,006	,006	1,293
3	,112 ^c	,013	,012	1,289

a. Predictors: (Constant), Werkgroepdeviant, Occupational inappropriate, Industriedeviant

b. Predictors: (Constant), Werkgroepdeviant, Occupational inappropriate, Industriedeviant, Firm size workplace, Age_square, Usual working hours per week, ISCED education level, Dummy voor vrouwenberoep, Dummy voor mannenindustrie, Dummy voor vrouwenindustrie, Dummy voor mannenberoep, Age

c. Predictors: (Constant), Werkgroepdeviant, Occupational inappropriate, Industriedeviant, Firm size workplace, Age_square, Usual working hours per week, ISCED education level, Dummy voor vrouwenberoep, Dummy voor mannenindustrie, Dummy voor vrouwenindustrie, Dummy voor mannenberoep, Age, WAGEGRHR_square, Socio-economical status van Ganzeboom (ISCO04), Gross HOURLY wage in nat. currency

ANOVA^d

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2,911	3	,970	,577	,630 ^a
	Residual	40926,090	24334	1,682		
	Total	40929,000	24337			
2	Regression	259,852	12	21,654	12,952	,000 ^b
	Residual	40669,148	24325	1,672		
	Total	40929,000	24337			
3	Regression	515,410	15	34,361	20,679	,000 ^c
	Residual	40413,590	24322	1,662		
	Total	40929,000	24337			

a. Predictors: (Constant), Werkgroepdeviant, Occupational inappropriate, Industriedeviant

b. Predictors: (Constant), Werkgroepdeviant, Occupational inappropriate, Industriedeviant, Firm size workplace, Age_square, Usual working hours per week, ISCED education level, Dummy voor vrouwenberoep, Dummy voor mannenindustrie, Dummy voor vrouwenindustrie, Dummy voor mannenberoep, Age

c. Predictors: (Constant), Werkgroepdeviant, Occupational inappropriate, Industriedeviant, Firm size workplace, Age_square, Usual working hours per week, ISCED education level, Dummy voor vrouwenberoep, Dummy voor mannenindustrie, Dummy voor vrouwenindustrie, Dummy voor mannenberoep, Age, WAGEGRHR_square, Socio-economical status van Ganzeboom (ISCO04), Gross HOURLY wage in nat. currency

d. Dependent Variable: Matrix: Satisfaction with life as-a-whole

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7,394	,009		791,246	,000
	Occupational inappropriate	,046	,048	,007	,965	,335
	Industriedeviant	,001	,034	,000	,034	,973
	Werkgroepdeviant	-,024	,022	-,007	-1,060	,289
2	(Constant)	7,852	,109		72,350	,000
	Occupational inappropriate	,054	,050	,008	1,085	,278
	Industriedeviant	-,021	,037	-,004	-,556	,578
	Werkgroepdeviant	-,038	,023	-,011	-1,626	,104
	Age	-,036	,006	-,294	-6,549	,000
	Age_square	,000	,000	,283	6,296	,000
	Dummy voor mannenberoep	-,005	,021	-,002	-,241	,810
	Dummy voor vrouwenberoep	,067	,033	,016	2,041	,041
	ISCED education level	,007	,001	,068	9,893	,000
	Firm size workplace	,005	,003	,012	1,802	,072
	Usual working hours per week	-,002	,001	-,013	-1,772	,076
	Dummy voor mannenindustrie	,042	,021	,016	1,986	,047
	Dummy voor vrouwenindustrie	,027	,033	,006	,804	,421
	3	(Constant)	7,947	,109		72,919
Occupational inappropriate		,057	,050	,008	1,141	,254
Industriedeviant		-,017	,037	-,003	-,453	,650
Werkgroepdeviant		-,046	,023	-,014	-1,958	,050
Age		-,045	,006	-,365	-8,093	,000
Age_square		,001	,000	,335	7,437	,000
Dummy voor mannenberoep		-,029	,021	-,011	-1,376	,169
Dummy voor vrouwenberoep		,070	,033	,017	2,164	,031
ISCED education level		,001	,001	,009	1,022	,307
Firm size workplace		,002	,003	,005	,814	,415
Usual working hours per week		-,003	,001	-,025	-3,518	,000
Dummy voor mannenindustrie		,063	,022	,023	2,921	,003
Dummy voor vrouwenindustrie		,019	,033	,005	,586	,558
Socio-economijn status van Ganzeboom (ISCO04)		,006	,001	,071	8,225	,000
Gross HOURLY wage in nat. currency		,007	,001	,166	7,853	,000
WAGEGRHR_square		,000	,000	-,145	-7,049	,000

a. Dependent Variable: Matrix: Satisfaction with life as-a-whole

Bijlage F2:Analyse zonder cases met Geluk = 1 of 2. Mannen alleen, N = 15.527

Model Summary^d

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,016 ^a	,000	,000	1,291
2	,115 ^b	,013	,013	1,282
3	,142 ^c	,020	,019	1,278

a. Predictors: (Constant), Werkgroepdeviant, Occupational inappropriate, Industriedeviant

b. Predictors: (Constant), Werkgroepdeviant, Occupational inappropriate, Industriedeviant, Age, Firm size workplace, Usual working hours per week, ISCED education level, Dummy voor mannenindustrie, Dummy voor mannenberoep, Age_square

c. Predictors: (Constant), Werkgroepdeviant, Occupational inappropriate, Industriedeviant, Age, Firm size workplace, Usual working hours per week, ISCED education level, Dummy voor mannenindustrie, Dummy voor mannenberoep, Age_square, WAGEGRHR_square, Socio-econom status van Ganzeboom (ISCO04), Gross HOURLY wage in nat. currency

d. Gender = Male

ANOVA^{d,e}

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	6,869	3	2,290	1,375	,248 ^a
	Residual	25505,247	15314	1,665		
	Total	25512,115	15317			
2	Regression	339,853	10	33,985	20,666	,000 ^b
	Residual	25172,262	15307	1,644		
	Total	25512,115	15317			
3	Regression	516,460	13	39,728	24,324	,000 ^c
	Residual	24995,655	15304	1,633		
	Total	25512,115	15317			

a. Predictors: (Constant), Werkgroepdeviant, Occupational inappropriate, Industriedeviant

b. Predictors: (Constant), Werkgroepdeviant, Occupational inappropriate, Industriedeviant, Age, Firm size workplace, Usual working hours per week, ISCED education level, Dummy voor mannenindustrie, Dummy voor mannenberoep, Age_square

c. Predictors: (Constant), Werkgroepdeviant, Occupational inappropriate, Industriedeviant, Age, Firm size workplace, Usual working hours per week, ISCED education level, Dummy voor mannenindustrie, Dummy voor mannenberoep, Age_square, WAGEGRHR_square, Socio-econom status van Ganzeboom (ISCO04), Gross HOURLY wage in nat. currency

d. Gender = Male

e. Dependent Variable: Matrix: Satisfaction with life as-a-whole

Coefficients^{a,b}

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7,382	,011		656,469	,000
	Occupational inappropriate	,167	,104	,014	1,604	,109
	Industriedeviant	,014	,066	,002	,216	,829
	Werkgroepdeviant	,022	,032	,006	,704	,482
2	(Constant)	8,069	,137		58,940	,000
	Occupational inappropriate	,245	,104	,020	2,360	,018
	Industriedeviant	,025	,066	,003	,379	,704
	Werkgroepdeviant	-,005	,033	-,001	-,144	,885
	Age	-,064	,007	-,521	-9,186	,000
	Age_square	,001	,000	,499	8,798	,000
	Dummy voor mannenberoep	,006	,023	,002	,269	,788
	ISCED education level	,009	,001	,090	10,473	,000
	Firm size workplace	,004	,004	,010	1,190	,234
	Usual working hours per week	,004	,001	,023	2,807	,005
	Dummy voor mannenindustrie	,054	,023	,021	2,361	,018
	3	(Constant)	8,193	,137		59,615
Occupational inappropriate		,253	,104	,021	2,445	,014
Industriedeviant		,027	,066	,004	,409	,683
Werkgroepdeviant		-,006	,033	-,001	-,169	,866
Age		-,072	,007	-,592	-10,386	,000
Age_square		,001	,000	,547	9,630	,000
Dummy voor mannenberoep		-,008	,023	-,003	-,361	,718
ISCED education level		,003	,001	,029	2,604	,009
Firm size workplace		,001	,004	,002	,218	,827
Usual working hours per week		,002	,001	,013	1,526	,127
Dummy voor mannenindustrie		,072	,023	,028	3,092	,002
Socio-economisch status van Ganzeboom (ISCO04)		,005	,001	,062	5,564	,000
Gross HOURLY wage in nat. currency		,009	,001	,212	7,753	,000
WAGEGRHR_square		,000	,000	-,186	-6,966	,000

a. Gender = Male

b. Dependent Variable: Matrix: Satisfaction with life as-a-whole

Bijlage F3:Analyse zonder cases met Geluk = 1 of 2. Vrouwen alleen, N = 9.667

Model Summary^d

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,026 ^a	,001	,000	1,307
2	,057 ^b	,003	,002	1,306
3	,091 ^c	,008	,007	1,303

a. Predictors: (Constant), Werkgroepdeviant, Industriedeviant, Occupational inappropriate

b. Predictors: (Constant), Werkgroepdeviant, Industriedeviant, Occupational inappropriate, Age, Firm size workplace, ISCED education level, Dummy voor vrouwenberoep, Usual working hours per week, Dummy voor vrouwenindustrie, Age_square

c. Predictors: (Constant), Werkgroepdeviant, Industriedeviant, Occupational inappropriate, Age, Firm size workplace, ISCED education level, Dummy voor vrouwenberoep, Usual working hours per week, Dummy voor vrouwenindustrie, Age_square, WAGEGRHR_square, Socio-economisch status van Ganzeboom (ISCO04), Gross HOURLY wage in nat. currency

d. Gender = Female

ANOVA^{d,e}

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	10,464	3	3,488	2,041	,106 ^a
	Residual	15405,535	9016	1,709		
	Total	15415,998	9019			
2	Regression	49,927	10	4,993	2,927	,001 ^b
	Residual	15366,071	9009	1,706		
	Total	15415,998	9019			
3	Regression	128,060	13	9,851	5,803	,000 ^c
	Residual	15287,938	9006	1,698		
	Total	15415,998	9019			

a. Predictors: (Constant), Werkgroepdeviant, Industriedeviant, Occupational inappropriate

b. Predictors: (Constant), Werkgroepdeviant, Industriedeviant, Occupational inappropriate, Age, Firm size workplace, ISCED education level, Dummy voor vrouwenberoep, Usual working hours per week, Dummy voor vrouwenindustrie, Age_square

c. Predictors: (Constant), Werkgroepdeviant, Industriedeviant, Occupational inappropriate, Age, Firm size workplace, ISCED education level, Dummy voor vrouwenberoep, Usual working hours per week, Dummy voor vrouwenindustrie, Age_square, WAGEGRHR_square, Socio-economisch status van Ganzeboom (ISCO04), Gross HOURLY wage in nat. currency

d. Gender = Female

e. Dependent Variable: Matrix: Satisfaction with life as-a-whole

Coefficients^{a,b}

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7,421	,017		442,240	,000
	Occupational inappropriate	,027	,055	,006	,493	,622
	Industriedeviant	-,011	,040	-,003	-,278	,781
	Werkgroepdeviant	-,076	,032	-,026	-2,370	,018
2	(Constant)	7,440	,186		39,997	,000
	Occupational inappropriate	,042	,055	,009	,766	,444
	Industriedeviant	,011	,041	,003	,267	,790
	Werkgroepdeviant	-,053	,034	-,018	-1,582	,114
	Age	,000	,010	,001	,017	,987
	Age_square	,000	,000	-,004	-,057	,954
	Dummy voor vrouwenberoep	,038	,036	,013	1,052	,293
	ISCED education level	,004	,001	,033	2,886	,004
	Firm size workplace	,006	,004	,014	1,334	,182
	Usual working hours per week	-,006	,002	-,044	-3,789	,000
	Dummy voor vrouwenindustrie	,004	,039	,001	,100	,920
	3	(Constant)	7,465	,187		40,015
Occupational inappropriate		,012	,055	,002	,220	,826
Industriedeviant		,037	,041	,010	,894	,372
Werkgroepdeviant		-,069	,034	-,024	-2,064	,039
Age		-,009	,010	-,067	-,876	,381
Age_square		,000	,000	,053	,691	,489
Dummy voor vrouwenberoep		,040	,036	,013	1,102	,270
ISCED education level		-,002	,001	-,016	-1,178	,239
Firm size workplace		,004	,004	,011	1,026	,305
Usual working hours per week		-,007	,002	-,055	-4,747	,000
Dummy voor vrouwenindustrie		-,011	,039	-,003	-,273	,785
Socio-econom status van Ganzeboom (ISCO04)		,007	,001	,079	5,907	,000
Gross HOURLY wage in nat. currency		,004	,002	,082	2,487	,013
WAGEGRHR_square		,000	,000	-,076	-2,353	,019

a. Gender = Female

b. Dependent Variable: Matrix: Satisfaction with life as-a-whole